

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Институт открытого и дистанционного образования
Кафедра «Современные образовательные технологии»
Направление подготовки «Юриспруденция»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой,
к.т.н., доцент
_____ А.В.Прохоров
« ____ » _____ 2019 г.

**Проблемы правового регулирования индивидуальных и коллективных
трудовых споров**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ЮУрГУ – 40.03.01. 2019. 586. ВКР

Руководитель
д.ю.н., доцент
_____ Д.Б.Абушенко
« ____ » _____ 2019 г.

Автор работы
студент группы ДО–541
_____ В.С. Цуп
« ____ » _____ 2019 г.

Нормоконтролер
д.ю.н., доцент
_____ Д.Б.Абушенко
« ____ » _____ 2019 г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Институт открытого и дистанционного образования
Кафедра «Современные образовательные технологии»
Направление подготовки «Юриспруденция»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой,
к.т.н., доцент
_____ А.В.Прохоров
« ____ » _____ 2019 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента

Цуп Виктории Сергеевны

Группа ДО–541

1. Тема работы: «Проблемы правового регулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров», утверждена приказом по университету от 25.04.2019 г. № 899.

2. Срок сдачи студентом законченной работы 30.05.2019 г.

3. Исходные данные к работе: научная, учебная и методическая литература по трудовому праву, материалы правоприменительной практики, трудовое законодательство Российской Федерации.

4. Перечень вопросов, подлежащих разработке:

1) исследовать историю возникновения и развития индивидуальных и коллективных трудовых споров;

2) рассмотреть теоретические аспекты регулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров;

3) исследовать проблемы правового регулирования индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам;

4) исследовать правовые проблемы регулирования коллективных трудовых споров.

5. Дата выдачи задания 20.02.2019 г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

| Наименование разделов Выпускной квалификационной работы | Срок выполнения разделов работы | Отметка о выполнении руководителя |
|---|--|---|
| ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ | | |
| §1.1 История возникновения и развития индивидуальных и коллективных трудовых споров | 28.02.2019 | |
| §1.2 Теоретические аспекты регулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров | 14.03.2019 | |
| ГЛАВА 2 ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ | | |
| §2.1 Проблемы правового регулирования индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам | 05.04.2019 | |
| §2.2. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров | 26.04.2019 | |
| Работа над заключением и введением. Оформление библиографии | 10.05.2019 | |

Руководитель работы _____/Д.Б. Абушенко/

Студент _____/В.С. Цуп/

АННОТАЦИЯ

Цуп В.С. Проблемы правового регулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров. – Челябинск: ЮУрГУ, ДО–541, 2019. – 94 с., библиогр. список – 90 наим.

Выпускная квалификационная работа содержит исследование вопросов, связанных с регулированием индивидуальных и коллективных трудовых споров в Российской Федерации. В представленной работе исследованы: история возникновения и развития индивидуальных и коллективных трудовых споров; теоретические аспекты регулирования данных институтов; проблемы правового регулирования индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам; проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров.

Актуальность выбранной темы заключается в том, в настоящее время она исследуется известными учеными в области юриспруденции. Институт индивидуальных и коллективных трудовых споров не достаточно полно урегулирован, т.к. практическое применение данного института нередко связано с рядом трудноразрешимых проблем.

Работа структурирована. Она состоит из введения, двух глав, включающих в себя четыре параграфа, заключения, библиографического списка. В работе поставлена цель, для достижения которой определены соответствующие задачи. Основной целью работы является совершенствование правового регулирования института индивидуальных и коллективных трудовых споров в Российской Федерации. Выполненная работа отличается новизной, поскольку выявленные в ней правовые пробелы исследованы комплексно. Результатом представленного исследования является формулирование предложений в действующее трудовое законодательство с целью его совершенствования.

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 6 |
| ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ | |
| §1.1 История возникновения и развития индивидуальных и коллективных трудовых споров | 9 |
| §1.2 Теоретические аспекты регулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров | 24 |
| ГЛАВА 2 ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ | |
| §2.1 Проблемы правового регулирования индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам | 42 |
| §2.2 Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров | 61 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 77 |
| БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК | 84 |

ВВЕДЕНИЕ

В современной общественной жизни сфера наемного труда является одной из самых конфликтных. Конституция Российской Федерации¹ (далее – Конституция РФ) в ч. 4 ст. 37 признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием, установленным федеральным законом способом их разрешения, включая право на забастовку. Проблема защиты трудовых прав всегда являлась важной и сложной для любого государства, которое совместно с гражданским обществом обязаны выработать такие правовые механизмы разрешения трудовых споров, чтобы установить равновесие во взаимоотношениях работников и работодателей, а также снизить напряженность в противостоянии сторон конфликта.

Актуальность темы исследования определяется тем, что степень защищенности прав и свобод человека определяют социальный климат в стране и уровень стабильности в обществе. Уполномоченным по правам человека в Челябинской области в ежегодном докладе за 2018 год было отмечено, что за прошедший год рассмотрено 99 обращений граждан, в числе которых «поднимались вопросы задолженности по оплате труда, несоблюдения работодателями условий трудовых договоров, оснащения рабочих мест, описывались разного рода трудовые споры и конфликты, ситуации с увольнением сотрудников. По сравнению с 2017 годом количество обращений с жалобами на нарушение трудовых прав возросло в 3 раза (в 2017 году поступило 24 обращения)»².

Правовые институты индивидуальных и коллективных трудовых споров относятся к способам защиты трудовых прав. Однако на современном этапе трудовое законодательство, регулирующее трудовые споры имеет ряд пробелов и коллизий. Сторонам индивидуальных и коллективных трудовых споров, а

¹ Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Российская газета. 1993. № 237.

² Павлова М.Н. Ежегодный доклад «О соблюдении и защите прав и свобод человека и гражданина на территории Челябинской области в 2018 году» / М.Н. Павлова, Н.Г. Кутепова, и др. Челябинск, 2019. С. 71.

также суду приходится сталкиваться с рядом проблем законодательного характера в этой сфере, что в свою очередь затрудняет процесс правосудия.

Объектом исследования выступают общественные отношения по разрешению трудовых споров.

Предметом исследования является современное трудовое законодательство, регулирующее индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Цель выпускной квалификационной работы – изучить институт индивидуальных и коллективных трудовых споров в российском трудовом праве и проанализировать существующие по данному вопросу проблемы в российской юридической науке.

Для достижения поставленной цели были поставлены следующие задачи:

- изучить историю возникновения и развития индивидуальных и коллективных трудовых споров в Российской Федерации;
- рассмотреть теоретические аспекты регулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров в Российской Федерации;
- исследовать проблемы правового регулирования индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам;
- рассмотреть проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров;
- выработать практические предложения, направленные на совершенствование законодательного регулирования в области трудовых споров и практики их разрешения.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в том, что полученные научные результаты и сформулированные предложения могут быть использованы в процессе совершенствования соответствующего раздела трудового законодательства; в судебной практике при рассмотрении и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых

споров, а также в учебном процессе в высших и средних специальных учебных заведениях при изучении обучающимися российского трудового права.

Научная новизна выпускной квалификационной работы состоит в комплексном теоретико-эмпирическом исследовании индивидуальных и коллективных трудовых споров и в новизне полученных данных, свидетельствующих о наличии ряда проблем, связанных с определением особенностей данных трудовых отношений, а также ответственности сторон споров за нарушения трудового законодательства.

Методами, применяемыми в данной выпускной квалификационной работе, являются следующие: диалектический метод познания; общенаучные: исторический, системно-структурный, функциональный методы исследования; специально-юридические: формально-логический, сравнительно-правовой, технико-юридический методы исследования.

Теоретическую основу исследования составили труды таких ведущих ученых и специалистов в области трудового права, как: Н.Д. Амаглобели, С.Ю. Головина, А.Е. Забейворота, В.М. Лебедев, М.В. Пресняков и другие.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав (по два параграфа), заключения и библиографического списка. Во введении обосновывается актуальность темы выпускной квалификационной работы, называются объект и предмет исследования, указываются цели, задачи и методы, а также научная новизна и практическая значимость работы. В первой главе рассмотрены историко-теоретические основы института трудовых споров. Вторая глава посвящена правовым проблемам, связанным с регулированием трудовых споров в российском трудовом законодательстве. В заключении делается обобщение, указываются выявленные правовые пробелы и недостатки в законодательстве, а также выносятся предложения по их устранению. Библиографический список состоит из перечня использованных при написании выпускной квалификационной работы законов и иных нормативных актов, судебной практики, учебников и учебных пособий, статей и научных публикаций.

ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

§1.1 История возникновения и развития правового регулирования трудовых споров

Важной частью правового регулирования взаимоотношений между работодателем и его работниками являются трудовые споры, нормативное закрепление которых исторически связано с рабочим стачечным движением. В течение многих тысячелетий правоотношения хозяина и его работников по поводу условий труда не подвергались законодательному регулированию. Существовавшие нормативно-правовые акты лишь закрепляли произвол феодалов и буржуазии по отношению к их работникам. Тяжелые условия труда явились основой для борьбы рабочего класса с эксплуататорами.

Принято считать, что впервые законодательство по трудовым спорам увидело свет во Франции (тарифное соглашение между лионскими ткачами и их работодателями 1830 года), а затем и в промышленной Англии в 40-х годах XIX века стали заключаться соглашения подобные трудовым договорам (например, в городе Гартельпуле на судоремонтном заводе по поводу повышенной заработной платы за сверхурочные работы по экстренному заказу). Появление этих правовых актов было обусловлено социальными предпосылками, которые выражались в частноправовом регулировании условий труда, фактическом отсутствии контроля государства, что в свою очередь привело к жестокой эксплуатации труда женщин и детей, антисанитарным условиям на рабочих местах и неурегулированной продолжительности рабочего дня.

Но Россия не отставала от Европы в развитии законодательства, регулирующего ответственность за нарушения трудовых норм и правил.

Первые попытки создания правового урегулирования трудовых споров были предприняты еще в 1734 году, когда был утвержден надзор за условиями труда на фабриках специально уполномоченными на то лицами – обер-комиссаром и еще тремя комиссарами. В 1744 году в царствование Анны Леопольдовны был издан закон, ограничивающий время ночной работы.

О дальнейшем развитии российского законодательства в сфере трудового права по спорам между работодателями и их работниками можно судить по истории создания органов, разрешающих эти споры. Московское отделение мануфактурного совета в развитии законодательства, регулирующего ответственность за нарушения трудовых норм и правил. Первые попытки создания правового урегулирования трудовых споров были предприняты еще в 1734 году, когда был утвержден надзор за условиями труда на фабриках специально уполномоченными на то лицами – обер-комиссаром и еще тремя комиссарами. В 1744 году в царствование Анны Леопольдовны был издан закон, ограничивающий время ночной работы. Вскоре ситуация изменилась в связи с принятием весомого правового акта по решению трудовых споров – Уложения о наказаниях уголовных и исправительных от 15 августа 1845 года. Данный документ представлял собой кодифицированный нормативно-правовой акт, регулирующий ответственность во многих отраслях права, в том числе он содержал главу 14 «О нарушении уставов фабричной, заводской и ремесленной промышленности», в которой десять статей предусматривали ответственность за организацию стачек и за участие в них. Таким образом, трудовые споры продолжали решаться узаконенными карательными способами.

Существовавшие трудовые нормы на фабриках и заводах однозначно приводили к возникновению трудовых конфликтов. Необходимо понимать, что в этот исторический период середины XIX века на фабриках трудились в основном крепостные крестьяне, а свободный наемный труд практически отсутствовал. Заводская промышленность была крайне малочисленной.

Эти сложившиеся социальные и политические условия в российском государстве тормозили развитие национального законодательства в сфере труда.

Летом 1858 года от рождества Христова, а конкретно 30 июня, в развитии законодательства, регулирующего ответственность за нарушения трудовых норм и правил. Первые попытки создания правового урегулирования трудовых споров были предприняты еще в 1734 году, когда был утвержден надзор за условиями труда на фабриках специально уполномоченными на то лицами – обер-комиссаром и еще тремя комиссарами. В 1744 году в царствование Анны Леопольдовны был издан закон, ограничивающий время ночной работы в развитии законодательства, регулирующего ответственность за нарушения трудовых норм и правил. Первые попытки создания правового урегулирования трудовых споров были предприняты еще в 1734 году, когда был утвержден надзор за условиями труда на фабриках специально уполномоченными на то лицами – обер-комиссаром и еще тремя комиссарами. В 1744 году в царствование Анны Леопольдовны был издан закон, ограничивающий время ночной работы в развитии законодательства, регулирующего ответственность за нарушения трудовых норм и правил. Первые попытки создания правового урегулирования трудовых споров были предприняты еще в 1734 году, когда был утвержден надзор за условиями труда на фабриках специально уполномоченными на то лицами – обер-комиссаром и еще тремя комиссарами. В 1744 году в царствование Анны Леопольдовны был издан закон, ограничивающий время ночной работы.

В 1859 году по инициативе Министерства финансов образовали особую комиссию для пересмотра уставов фабричного и ремесленного под председательством А.Ф. Штакельберга, члена совета Министерства внутренних дел, которой поручалось изучить западноевропейский опыт, деятельность ремесленных учреждений, их уставы, исследовать цеховые учреждения и порядок их отмены. В конце 1860 года был опубликован проект Промышленного устава, в котором предлагалось исключить карательные меры

к работникам за неповиновение хозяевам, наделить рабочих правом создавать промышленные общества, организовать специальную службу государственного надзора за соблюдением законодательства и учредить промышленные суды для разрешения споров, возникающих между работниками и их работодателями³.

На основании действующего зарубежного законодательства по рассмотрению трудовых споров в 1865 году в России был разработан проект Закона «О промышленных судах». Разработчиками были использованы труды бельгийского, прусского и французского права⁴. К подсудности судов в промышленности были отнесены конфликты, связанные с дисциплинарными штрафами, со стачками, с возмещением рабочим за увечье, со штрафами и взысканиями с хозяев промышленных заведений за несоблюдение постановлений о ночных работах, о работе малолетних и о неограждении опасных частей механизмов. В Промышленных судах были предусмотрены две стадии рассмотрения трудовых споров: мировое разбирательство и непосредственно сам суд. Промышленный суд мог быть создан везде, где признавалось нужным. При мировом разбирательстве должен собираться комитет из двух членов – по одному из представителей от рабочих и хозяев. При этом правом избирать представителя могли рабочие, достигшие двадцатиоднолетнего возраста, имеющие стаж в промышленности и проработавшие в данной в развитии законодательства, регулирующего ответственность за нарушения трудовых норм и правил. Первые попытки создания правового урегулирования трудовых споров были предприняты еще в 1734 году, когда был утвержден надзор за условиями труда на фабриках специально уполномоченными на то лицами – обер-комиссаром и еще тремя комиссарами. В 1744 году в царствование Анны Леопольдовны был издан закон, ограничивающий время ночной работы в развитии законодательства, регулирующего ответственность за нарушения трудовых норм и правил.

³ Свод законов Российской империи. Том одиннадцатый. Часть II. Уставы кредитный, торговый, о промышленности фабричной и заводской, устав ремесленный // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

⁴ Труды комиссии, утвержденной для пересмотра уставов фабричного и ремесленного. СПб., 1863. Ч. 1. С. 285. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01003820664> (дата обращения: 01.03.2019).

Первые попытки создания правового урегулирования трудовых споров были предприняты еще в 1734 году, когда был утвержден надзор за условиями труда на фабриках специально уполномоченными на то лицами – обер-комиссаром и еще тремя комиссарами. В 1744 году в царствование Анны Леопольдовны был издан закон, ограничивающий время ночной работы.

Однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой.

До конца XIX века в России еще не раз ставился вопрос о создании промышленных судов, и в апреле 1906 года Министерство торговли и промышленности представило Особому совещанию по рабочему вопросу законопроект о промышленных судах. Согласно этого документа новые в развитии законодательства, регулирующие ответственность за нарушения трудовых норм и правил. Первые попытки создания правового урегулирования трудовых споров были предприняты еще в 1734 году, когда был утвержден надзор за условиями труда на фабриках специально уполномоченными на то лицами – обер-комиссаром и еще тремя комиссарами. В 1744 году в царствование Анны Леопольдовны был издан закон, ограничивающий время ночной работы.

В данный исторический период развития трудового законодательства в России (с 1905 по 1906 годы) были рассмотрены около десятка в развитии законодательства, регулирующие ответственность за нарушения трудовых норм и правил. Первые попытки создания правового урегулирования трудовых споров были предприняты еще в 1734 году, когда был утвержден надзор за условиями труда на фабриках специально уполномоченными на то лицами – обер-комиссаром и еще тремя комиссарами. В 1744 году в царствование Анны Леопольдовны был издан закон, ограничивающий время ночной работы.

После февральской революции 1917 года, в целях снятия социальной напряженности, в спешном порядке стали приниматься нормы, регулирующие спорные отношения между рабочими и работодателями. Законотворческие функции стали выполнять два органа: Временное правительство, принимавшее акты, имевшие силу закона, и Советы рабочих и солдатских депутатов, издававшие постановления и распоряжения в области трудового права по урегулированию трудового процесса, в том числе заключающие соглашения с организациями предпринимателей.

Например, 10 марта 1917 года на основе соглашения между Петроградским советом рабочих однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой.

Немного позже, в августе 1917 года Временное правительство утвердило Положение о примирительных камерах и третейских судах, создаваемых для решения трудовых конфликтов, формировавшихся либо по территориальному принципу, либо по отношению к определенной отрасли промышленности. В случаях, когда Примирительная камера не могла разрешить спор, дело передавали в третейский суд для рассмотрения по существу.

Октябрьская революция 1917 года отменила все законы Однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой. В декабре 1917 года было вступило в законную силу Положение о страховании трудящихся на случай потери работы, причем расходы на страхование были возложены на

предпринимателей. Декрет СНК РСФСР «Об инспекции труда»⁵ был принят 18 мая 1918 года, в нем регламентировалась деятельность по осуществлению контроля за исполнением законов о труде. В середине 1918 года однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой.

Принятый в декабре 1918 года Кодекс законов о труде (далее – КЗоТ 1918 года) не содержал конкретных норм о порядке разрешения трудовых споров. Согласно его положениям деятельность расценочных комиссий должна была содержаться в коллективных договорах. Расценочные комиссии рассматривали споры об установлении условий трудовых договоров между работниками и работодателями. Непосредственно решениями трудовых конфликтов занимались профсоюзы: как по поводу условий труда, так и по поводу применения трудового законодательства. Помимо этого, трудовые споры разбирались местными и областными отделами труда. На вынесенное ими решение могла быть подана жалоба в вышестоящие органы – НКТ, чье решение по жалобе признавалось окончательным и не подлежало дальнейшему обжалованию. 14 ноября 1919 года был принят еще один Декрет Совета Народных комиссаров РСФСР «О рабочих дисциплинарных товарищеских судах»⁶, состоящих из представителей органов управления, профсоюзов и фабрично-заводских комитетов, призванных рассматривать дела о нарушениях трудовой дисциплины. Эти суды наделялись правом применять к нарушителям самые суровые наказания⁷.

⁵ Декрет СНК РСФСР от 18 мая 1918 года «Об инспекции труда». URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_2866.html (дата обращения: 20.02.2019).

⁶ Декрет СНК РСФСР от 14 ноября 1919 года «О рабочих дисциплинарных товарищеских судах» // СУ РСФСР. 1919. № 56. Ст. 537// Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

⁷ Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие. М., 2001. С. 135.

Состоявшийся в марте 1921 года X съезд РКП(б) ознаменовал переход к новой экономической политике (далее – НЭП). Следствием чего последовало принятие нового законодательного акта о труде – Кодекса законов о труде РСФСР 1922 года (далее – КЗоТ 1922 года)⁸, в котором были созданы основные нормативные институты трудового права и установлен порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров, дополнивший уже существовавшие акты Совета Народных Комиссаров и НКТ.

Согласно исследованиям д.ю.н., профессора И.Я. Киселева: «В 1923 – 1926 годы была сформирована так называемая трудовая прокуратура, к функциям которой относились, в частности, возбуждение судебного преследования против должностных и частных лиц за нарушение законов о труде; надзор за производством дознаний и следствий по трудовым делам; возбуждение вопроса о пересмотре трудовых дел; общий надзор за законностью действий и распоряжений государственных учреждений и должностных лиц, включая отделы труда и инспекции труда»⁹.

В период с 1922 по 1928 годы было принято множество самых разных нормативно-правовых актов, которые дополняли КЗоТ 1922 года, тем самым были внесены изменения в порядок рассмотрения трудовых споров. Согласно новому Положению о примирительных камерах и третейских судах, Однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой. Однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого

⁸ Постановление ВЦИК от 09 ноября 1922 года «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903 // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

⁹ Киселев И.Я. Указ. соч. С. 166.

российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой¹⁰ закрепляли виды трудовых разбирательств: судебные, примирительно-третейские и административные. Для исполнения данного постановления были разработаны «Положение о расценочно-конфликтных комиссиях»¹¹ и «Положение о примирительных камерах и третейских судах для разрешения трудовых конфликтов»¹². Однако данные правила содержали только общие нормы организации и деятельности трудовых сессий народного суда. СНК СССР в 1930 году ставился вопрос о подготовке общесоюзного КЗоТ в связи с наступлением новых производственных условий. Однако для регулирования трудовых отношений в этот исторический период в стране использовалось не трудовое право. Согласно Постановлению СНК СССР от 15 ноября 1932 года за прогул предусматривалось немедленное увольнение, лишение продовольственных карточек, выселение с занимаемой жилплощади, а с 1933 года – исключение из жилищного кооператива. Дальнейшее развитие законодательства в период с 1938 по 1940 годы шло по пути ужесточения трудовой дисциплины и мер ответственности работника за ее нарушение. Например, с июня 1940 года продолжительность рабочего времени была увеличена на один час, а за прогул – отсутствие на рабочем месте более 20 минут – устанавливалась уголовная ответственность.

Следующий значимый этап развития российского законодательства о трудовых спорах начался с момента вступления в законную силу Указа Пленума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 года «О ратификации

¹⁰ Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 29 августа 1928 года «Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов» // СЗ СССР. 1928. № 56. Ст. 495 // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

¹¹ Постановление НКТ РСФСР от 03 ноября 1928 года «Положение о расценочно-конфликтных комиссиях». URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_1428.htm (дата обращения: 20.02.2019).

¹² Декрет СНК РСФСР от 18 июля 1922 года «Положение о примирительных камерах и третейских судах для разрешения трудовых конфликтов». URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_1360.htm (дата обращения: 20.02.2019).

конвенции Международной Организации Труда (МОТ)»¹³. На предприятиях, учреждениях и организациях вводились однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой.

В период с 1960 по 1980 год был принят уже третий законодательный акт, касающийся трудовой деятельности – Закон «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» от 15 июля 1970 года¹⁴, Однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой Однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные

¹³ Указ ПВС СССР от 31 января 1957 года «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)». URL: <http://docs.cntd.ru/document/901756528> (дата обращения: 20.02.2019).

¹⁴ Закон «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» от 15 июля 1970 года. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901814518> (дата обращения: 21.02.2019).

мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой современной Трудовой кодекс Российской Федерации¹⁵ (далее – ТК РФ). В свою очередь, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой¹⁶. КЗоТ 1971 года содержал Главу XIV «Трудовые споры» и предусматривал следующий порядок рассмотрения трудовых споров. Однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой. Органами, рассматривающими трудовые споры, в соответствии со ст. 201 КЗоТ 1971 года являлись комиссии по трудовым спорам; фабричные, заводские, местные комитеты профессиональных союзов; районные (городские) народные суды (далее – суды).

Процессуальный порядок рассмотрения трудовых споров в КТС и ФЗМК, помимо КЗоТ 1971 года, регулировался Положением «О порядке рассмотрения трудовых споров», утвержденным Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 года¹⁷ и Однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и

¹⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.

¹⁶ Кодекс законов о труде РСФСР от 09 декабря 1971 года. URL: <http://docs.cntd.ru/document/9003392> (дата обращения: 22.02.2019).

¹⁷ Указ ПВС СССР от 20 мая 1974 года «Положение о порядке рассмотрения трудовых споров» № 6006-VIII // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой¹⁸.

С принятием в 1989 году Закона СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», несмотря на все его недостатки, был сделан первый шаг по восстановлению систем разбирательства коллективных трудовых споров. В марте 1991 года был принят Закон СССР «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров»¹⁹, Однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой²⁰. Изменения, происходившие в экономике и политическом строе российского общества, повлекли за собой необходимость внесения существенных изменений в КЗоТ 1971 года. Был принят Закон РФ от 25 сентября 1992 года № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР»²¹, однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении

¹⁸ Гражданский процессуальный кодекс РСФСР от 11 июня 1964 года. URL: <http://docs.cntd.ru/document/9033180> (дата обращения: 21.02.2019).

¹⁹ Закон СССР «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров» от 11 марта 1991 года. URL: <http://docs.cntd.ru/document/9003806> (дата обращения: 22.02.2019).

²⁰ Киселев И.Я. Указ. соч. С. 238.

²¹ Закон РФ от 25 сентября 1992 года № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР». URL: <http://docs.cntd.ru/document/9003162> (дата обращения: 23.02.2019).

норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой. В соответствии с новыми правилами КТС принимала решения большинством голосов присутствовавших на заседании членов, а не по соглашению между представителями профсоюзного комитета и администрации. Однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой. Однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой. Однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой.

Также, Законом РФ от 25 сентября 1992 года № 3543-1 КЗоТ 1971 года был переименован в Кодекс законов о труде Российской Федерации (далее – КЗоТ РФ). Далее в КЗоТ РФ почти каждый год вносились изменения и дополнения принятием федеральных законов. В 1995 году был принят Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского

трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой.

Ныне действующий ТК РФ содержит отдельные гл. 60 и 61, регулирующие индивидуальные и коллективные трудовые споры. В него были внесены существенные изменения Федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой, однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой.

Итак, на основании краткого исследования исторического развития института трудовых споров в российском законодательстве можно сделать следующие выводы и условно выделить следующие исторические этапы.

1. Дореволюционный период середины XIX века, характеризуется попытками создания специализированных органов по рассмотрению трудовых споров (в том числе и промышленных судов), когда большинство промышленников осознала недостаточность карательных мер в отношениях с работниками, и на государственном уровне начался поиск примирительных конструкций по разрешению трудовых споров.

2. Советский период является самым объемным в развитии трудового законодательства. В период военного коммунизма (1918 – 1921 годы) происходила интенсивная разработка новых положений по укреплению трудовой дисциплины, при возникновении коллизий в сфере трудовых отношений практически отсутствовала, и трудовые споры решались, как правило, в административном порядке. В период НЭПа (1922 – 1940 годы) сформировалась система разбирательства как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров. Был принят ряд нормативных актов, существенно дополнивших КЗоТ 1922 года и внесших новшества в порядок рассмотрения трудовых споров. Послевоенный период (1950 – 1960 годы) также изменил существовавшую ранее систему организации и порядок рассмотрения трудовых споров. На всех предприятиях были созданы комиссии по трудовым спорам. Период «развитого социализма» (1960 – 1980 годы) характеризуется принятием КЗоТ 1971 года, который содержал главу «Трудовые споры». Годы «перестройки» (1980–1991 годы) попытались, хотя и безуспешно, решить назревшие и чрезвычайно острые вопросы в области трудовых отношений.

3. В постсоветский период (1991 – 2001 годы) практика разрешения трудовых споров в России строилась в основном в соответствии с международными стандартами. Глава XIV КЗоТ 1971 года «Трудовые споры» была изложена в новой редакции. Изменился состав органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры: из них были исключены профсоюзные комитеты предприятий; остались две инстанции КТС и суд.

4. Современный период (2001 – 2019 годы) развития законодательства о трудовых спорах характеризуется ТК РФ, принятым в 2001 году, который содержит специальное регулирование индивидуальных и коллективных трудовых споров – гл. 60 «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров» и гл. 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров». Внесенные в него в 2006 году последние изменения носят уточняющий и дополняющий характер.

§1.2 Теоретические аспекты правового регулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров

Несмотря на многочисленные научные исследования природы трудовых споров, еще остаются неразрешенными многие вопросы по защите трудовых прав, ее форм и способов. На современном этапе развития общества можно с уверенностью говорить о том, что институт трудовых споров вышел за рамки отраслевого регулирования и сегодня нужны новые подходы к его регулированию. Чтобы найти пути решения проблем, необходимо обратиться к исследованиям теоретиков в области зарубежного и российского трудового права, а также современному действующему законодательству России и судебной практике.

В РФ право на коллективные и индивидуальные трудовые споры признается ч. 4 ст. 37 Конституции РФ. Подобная позиция государства позволяет говорить о гарантии соблюдения прав работающих граждан. В процессе труда могут возникать различные конфликты между субъектами отношений, и чтобы их урегулировать необходимо иметь законодательную и теоретическую базы. В ходе работы тридцатой сессии Генеральной Конференции Международной организации труда была принята 84 Конвенция Международной организации труда²², призывающая избегать, а в случае возникновения трудовых споров, – справедливо урегулировать их путем примирения (п. 1 ст. 6).

²² Конвенция Международной Организации Труда № 84 о праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов на территориях вне метрополии (19 июня 1947 года) // Справочно-правовая система ГАРАНТ.

Понятие индивидуального трудового спора закреплено в ст. 381 ТК РФ: «Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора».

Законодатель в гл. 61 установил ст. 398 ТК РФ, которая определяет следующее: «Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов».

Законодательские трактовки этих дефиниций не являются единообразными, но ключевым словом в этих понятиях является термин «спор». Так В.И. Даль растолковывает «спор» как «Словесное состязание, обсуждение чего-нибудь, в котором каждый отстаивает свое мнение»²³. А в толковом словаре Д.Н. Ушакова: «Спор – это взаимное пререкание, словесное (устное или письменное) состязание, в котором каждая из сторон отстаивает свое мнение,

²³ Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. М.: Рипол классик, 2006. URL: <https://glosum.ru/Значение-слова-Спор> (дата обращения: 14.03.2019).

доказывая свою правоту»²⁴. Очевидно, что семантический анализ этого термина разных лингвистов является подобным.

Исследуя положения Конвенции Международной организации труда необходимо заметить, что в нем используется термин «конфликт», а в ТК РФ применяется термин «спор».

Теоретики в области трудового права говорят о различии этих понятий. В этом можно удостовериться, рассмотрев термин «конфликт» (от латинского *conflictus* – столкновение), который означает столкновение сторон, мнений либо сил. Согласно данным словаря Д.Н. Ушакова²⁵, конфликт – это столкновение между спорящими сторонами, а у С.И. Ожегова²⁶ «конфликт» определен как столкновение, серьезное разногласие, спор. Заметим, что в каждом случае «конфликт» подразумевает столкновение, а не состязание мнений.

Неравнозначность понятий «конфликт» и «спор» подтверждают в своем исследовании Л.А. Чернышева и Г.П. Лебедева²⁷. Они приводят мнения таких ученых, как Э. Андерсон, который определил «трудовые конфликты» как «споры рабочих и служащих с их работодателем на почве применения труда»²⁸, и исследователя С. Жарова, указывающего, что под трудовыми конфликтами понимаются «споры между нанимателем, с одной стороны, и лицами, работающими по найму – с другой, возникающие на почве применения наемного труда»²⁹.

Таким образом, согласно исследованиям теоретиков, трудовой конфликт включает в себя еще и столкновение интересов. Поэтому предполагается, что трудовой конфликт может регулироваться как правовыми, так и не правовыми

²⁴ Ушаков Д.Н. Толковый словарь русского языка. М.: Альта-Принт, 2012. URL: <https://slovar.cc/rus/ushakov/455507.html> (дата обращения: 14.03.2019).

²⁵ Там же.

²⁶ Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. М.: Мир и Образование, Оникс, 2011. URL: <http://www.вокабула.рф/словари/толковый-словарь-ожегова/спор> (дата обращения: 14.03.2019).

²⁷ Чернышева Л.А., Лебедева Г.П. Трудовые споры: теория и практика // Ленинградский юридический журнал. 2017. № 2. С. 161.

²⁸ Андерсон Э. Ф. Трудовые конфликты. М.: Моск. губсуд, 1925. С. 25. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01009194251> (дата обращения: 14.03.2019).

²⁹ Жаров С. Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов. М., 1926. С. 3. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01009194251> (дата обращения: 14.03.2019).

средствами. Следовательно, трудовой спор возникает из трудового конфликта и является определенной стадией его развития.

В теории трудового права подчеркивается, что в дефинициях трудового спора, регламентированных законодателем, содержится больше конфликтологических признаков, чем правовых. Такой перевес характеристик трудовых споров может привести к невозможности определения их подведомственности и, как следствие, неверному выбору процедуры разрешения спора в юрисдикционном органе³⁰. Думается, что необходимо согласиться с мнением А.В. Щербакова³¹ и внести уточнение в трудовое законодательство об органах, рассматривающих тот или иной вид трудового спора, которые позволят явно определять подведомственность и специфику его разрешения.

Столкновение противоречивых интересов работодателя и работников либо нарушение трудовых прав работника порождает разногласия между ними, перерастающие в трудовые споры. Законодатель не дает дефиниции «разногласия».

В словаре С.И. Ожегова³² «разногласие» рассматривается как отсутствие согласия вследствие несходства во мнениях, взглядах, интересах; противоречие, несогласованность (слов, мыслей).

Чтобы устранить разногласия стороны конфликта могут проводить взаимные переговоры. В случае, если путем переговоров разногласия не устранены, то конфликт перерастает в трудовой спор, когда одна из сторон обращается в орган, наделенный определенными полномочиями (юрисдикцией) по разрешению трудового спора.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествует правонарушение в трудовых отношениях. Нарушение трудового законодательства – это виновное противоправное деяние (действие или

³⁰ Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Дис. докт. юрид. наук. (12.00.05). Омск, 2004. С. 10 – 11.

³¹ Щербаков А.В. Проблемы регулирования трудовых споров // Пробелы в Российском законодательстве. 2010. № 3. С. 92.

³² Ожегов С.И. Указ. соч.

бездействие) субъекта трудового права, состоящее в неисполнении, нарушении трудовых обязанностей и запрещенное санкциями, содержащимися в нормах законодательства о труде. Вопрос, кто и когда его допустил, и предстоит решить сторонам трудового договора или суду. Известно, что состав правонарушения составляет совокупность его элементов: объекта, субъекта, объективной и субъективной сторон. Отличительные особенности видов трудовых споров в российском законодательстве определяются их субъектами. Со стороны работодателя в трудовых спорах всегда выступает руководитель, как ответственное должностное лицо. Данная сторона конфликта, как правило, является оппозиционным субъектом. Со стороны работника в споры могут вступать как отдельные члены коллектива, так и определенная группа работников либо весь рабочий коллектив организации или предприятия. Рассмотрим особенности участников различных видов трудовых споров.

Индивидуальный трудовой спор в соответствии с действующим законодательством признается таковым только после подачи заявления в соответствующий орган. Участниками индивидуальных трудовых споров могут выступать работники, а также лица, ранее состоявшие в трудовых отношениях с работодателем, и лица, изъявившие желание заключить трудовой договор с работодателем и получившие отказ. Чаще всего отказ в трудоустройстве случается из-за нарушения прав человека. Работодатель в таких случаях отказывает потенциальному работнику из-за его национальности, возраста, внешности, религиозных предпочтений и других подобных критериев. Вторым субъектом индивидуального спора выступает работодатель.

В свою очередь коллективные трудовые споры не являются суммой индивидуальных трудовых споров, возникающих по поводу подобных нарушений прав и интересов нескольких конкретных работников. Возникают они по поводу общих интересов группы работников. Следовательно, субъектами данных правоотношений со стороны работников признаются инициаторы коллективного трудового спора – организационно оформленные группы работников, к которым относят работников организации или

предприятия, филиала или представительства, определенной отрасли, профессиональный союз или объединение профессиональных союзов. Коллективность данного субъекта трудового спора представляет собой большую социальную значимость, т.к. количество работников, участвующих в данном правоотношении, придает ему не только большую моральную силу, но и политическую. Возникший коллективный трудовой конфликт на отдельном предприятии, в отдельной отрасли может привести к общегосударственному конфликту работников. Сегодня мы можем наблюдать за подобными ситуациями во Франции (забастовка «желтых жилетов»), Германии (забастовки авиадиспетчеров) и США (забастовки уборщиков мусора). В недалеком прошлом такая ситуация складывалась и в России. Например, массовые забастовки шахтеров с их пикетами на Красной площади в Москве.

Именно поэтому развитие любого коллективного трудового конфликта требует пристального внимания со стороны государства. В организациях и предприятиях малого бизнеса индивидуальный предприниматель может противостоять коллективу из нескольких человек. С другой стороны, руководителю крупного масштабного хозяйствующего субъекта трудно справиться с координированием сопротивления большой массы недовольных работников, участвующих в коллективном трудовом споре. Законодатель выделил специфическую особенность коллективного трудового спора, которая выражается в том, что вторым субъектом спора может быть как конкретный работодатель, так и объединение работодателей.

Законодательством предусмотрено разделять решение трудовых споров в доюрисдикционном и юрисдикционном порядке. Любой трудовой конфликт может быть урегулирован путем переговоров. Доюрисдикционным порядком является непосредственное обращение работников к работодателю, которое в свою очередь предусматривает несколько стадий. Так, для разрешения коллективного трудового конфликта необходимо обязательное создание примирительной комиссии, приглашение посредников, обращение либо создание трудового арбитража и проведение забастовки. Юрисдикционный

порядок предполагает рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в суде. Трудовой спор приобретает юридическое значение только после подачи заявления о нарушении в юрисдикционный орган. Разногласия, которые возникли до этого момента между сторонами трудового договора, не называют трудовым спором.

По мнению исследователей трудовых отношений: «Индивидуальный трудовой спор – это переданное на рассмотрение органа по рассмотрению трудовых споров разногласие (конфликт) между работником и работодателем, связанное с осуществлением работником его трудовых функций и неурегулированное в обычном порядке»³³.

Работник вправе подать заявление о защите своих прав и законных интересов в течение трех месяцев со дня нарушения.

Комиссия по трудовым спорам (далее – КТС) создается по инициативе работника непосредственно на предприятии или организации из равного количества представителей работников и работодателя. Данный правовой институт является достаточно спорным в теории права. В первую очередь подвергается сомнению компетентность членов комиссии, из-за их низкого уровня профессионализма и необъективности. Никаких образовательных цензов, таких как юридическое образование, к членам КТС законодателем не выдвигается. Если трудовой спор возникает в небольшой организации, где нет профсоюза и отсутствует штатный юрист, такая постановка вопроса будет являться актуальной. Показательными являются решения судов о признании незаконными решения КТС. Так, Орджоникидзевский районный суд города Екатеринбурга 31 мая 2017 года установил, что в составе КТС ООО «ПромЭнергоПривод» отсутствовал представитель работодателя, вследствие чего ее решение было отменено³⁴. Когда же на предприятии действует профессиональный союз работников, то вопрос о некомпетентности членов

³³ Забейворота А.И. и др. Трудовое право: Учебник для бакалавров / под. общ. ред. С.Н. Бабурина, Р.А. Курбанова. М., 2013. С. 310.

³⁴ Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга № 2-1484/2017 М-1149/2017. URL: <http://sud-praktika.ru/precedent/236221.html> (дата обращения: 21.03.2019).

КТС по юридическим аспектам отпадет сам собой, т.к. профсоюзы обязаны использовать для защиты прав работников все законные способы и методы, воспользовавшись в том числе и помощью юриста. Это подтверждается следующим примером из судебной практики. Сотрудница Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Калининградской области (далее – ГБСУСО) работая в должности палатной сестры, была уволена в связи с сокращением численности и штата работников в учреждении. Являлась председателем первичной профсоюзной организации учреждения она подала иск к ГБСУСО о восстановлении в прежней должности. В обоснование своих нарушенных прав сотрудница ГБСУСО указала на порядок своего увольнения. Работодатель в нарушение требований ст. 373 ТК РФ не направил проект приказа и копии документов в выборный профсоюзный орган организации. Сотрудница была уволена несмотря на то, что вышестоящий выборный профсоюзный орган – Президиум областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ своего согласия на увольнение истицы не дал. Суд, обязал ГБСУСО восстановить в должности сотрудницу, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, и компенсацию морального вреда³⁵.

Как правило, необъективность членов КТС выражается в том, что они не всегда могут оставаться беспристрастными по отношению к спорящим сторонам, работая в одном рабочем коллективе со спорящими сторонами на том же предприятии или в организации и, с другой стороны, находясь в подчинении у работодателя. Зависимость от работодателя несет в себе угрозу того, что члены КТС поддержат сторону работодателя, даже в случае обоснованных претензий со стороны работников.

Если одна из сторон конфликта действует незаконно либо не удается прийти к соглашению, то конфликт перерастает в спор, для разрешения которого стороны вправе в течение десяти дней обратиться в судебный орган,

³⁵ Новая судебная практика по трудовым спорам ЦПК. URL: <http://cпk42.com/novaia-sudebnaia-praktika-po-trudovym-sporam/> (дата обращения: 21.03.2019).

наделенный специальными полномочиями по решению спора. Сторона, проявившая инициативу по обращению в суд за защитой своих прав и законных интересов, рассматривается в качестве истца. Им может быть как работник или лицо, представляющее интересы всего коллектива, так и работодатель либо его представитель. В качестве ответчика выступают стороны в противоположном порядке.

Порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров в суде определяется действующим законодательством, – ТК РФ и Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации (далее – ГПК РФ)³⁶. Суды общей юрисдикции рассматривают следующие «подвиды индивидуальных трудовых споров: по вопросам переводов на другую работу; об оплате труда; о гарантиях и компенсациях; по вопросам рабочего времени; по вопросам полагающегося отдыха; по вопросам дисциплины труда и дисциплинарных взысканий; по вопросам материальной ответственности работника за ущерб, причиненный им организации; по вопросам охраны труда; по вопросам увольнения»³⁷. Мировые суды также рассматривают иски по трудовым спорам за исключением дел о восстановлении на работе и коллективные трудовые споры.

Согласно ст. 401 ТК РФ «Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже». Необходимо отметить, что рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательной стадией. Законодатель предусмотрел ситуации, когда проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей; они не допускаются и объявляются незаконными (ч.1 и ч. 2 ст. 413 ТК РФ). В таком случае

³⁶ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 года № 138-ФЗ // Российская газета. 2002. № 220.

³⁷ Гасанов К.К., Мышко Ф.Г. Трудовое право: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Менеджмент организации». 5-е изд., перераб. и доп. М., 2014. С. 418.

рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу (ст. 404 ТК РФ). Отличительной особенностью в регулировании коллективных трудовых споров является наличие третьего участника – государства, в лице соответствующих исполнительных органов. Законодателем предоставляются государству широкие полномочия в сфере урегулирования коллективных споров (ст. 407 ТК РФ). Особенностью трудовых процессов в РФ является то, что согласно статье 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации³⁸ (далее – НК РФ), обращаясь в судебные органы по спорам, возникшим во время трудовых отношений граждан не платит государственную пошлину и судебные издержки.

Обратимся к зарубежному опыту рассмотрения трудовых споров. Наиболее интересным представляется опыт европейских стран, где применяется та же, что и в России, континентальная система права. Отличия зарубежных европейских трудовых споров от российских проявляются уже в их классификации. В первую очередь там выделяют споры о правах и споры о законных интересах, урегулированием которых занимаются различные органы. Конечной инстанцией по урегулированию споров о правах является, как правило, специально учрежденный во многих странах трудовой суд. Система трудовых судов распространена в таких странах как Франция, Германия, Испания, Финляндия и других. Последним аргументом в спорах о законных интересах работников выступает забастовка, если спорящим сторонам не удастся решить трудовой конфликт мирным путем посредством прямых переговоров либо с привлечением к урегулированию спора нейтрального посредника (примирителя)³⁹. Рассмотрим некоторые примеры существующих европейских судебных систем по решению трудовых споров.

³⁸ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05 августа 2000 года № 117-ФЗ // Парламентская газета. 2000. № 151–152.

³⁹ Социальное партнерство в России. Обзор 2005. М.: Права человека, 2005. С. 178.

Так, деятельность трудовых судов Франции признается одной из наиболее показательных и образцовых для прочих европейских стран. Самым важным источником, регулирующим трудовые отношения, является Трудовой кодекс Франции (Code du travail)⁴⁰. По сравнению с ТК РФ он имеет больший объем, детально регламентирует правоотношения в сфере труда, состоит из восьми частей, 40 разделов и 3 000 страниц, содержащих более 10 600 статей. Данный нормативный акт создан не путем кодификации, а инкорпорации и частичной консолидации трудового законодательства. Именно этим объясняется объем этого источника. Французская система трудовых судов (conseil des prud hommes) сформировалась еще в начале XIX века. В настоящее время на территории Франции действуют порядка 300 таких судов⁴¹. Они имеют особое название «прюдоминальные советы», произошедшее от старофранцузского «prud'homme», означающее человека признанной мудрости и честности. В них, как правило, рассматриваются индивидуальные трудовые споры. Подведомственность данных трудовых судов составляют споры, возникающие из трудовых договоров, договоров ученичества, иски из причинения вреда жизни и здоровью в результате несчастного случая на производстве. Конкретные трудовые споры подлежат урегулированию специализированными отделами, которые создаются по отраслевому и субъективному признакам. Например, отдел сельского хозяйства, отдел промышленности, отдел кадровых работников (согласно законодательству Франции к ним относятся все ответственные и инженерно-технические работники высшего звена вне зависимости от их отраслевой принадлежности), а также отдел, занимающийся всеми остальными случаями. Каждый отдел состоит из двух бюро: примирительного и судебного. В бюро примирения трудовой конфликт может быть решен путем заключения мирового соглашения, которое имеет силу судебного решения. Непосредственно суд формируется из равного числа представителей работников и работодателей и действует на протяжении пяти

⁴⁰ Трудовой кодекс Франции. URL: <https://www.studmed.ru/search/?q=ТРУДОВОЙ+КОДЕКС+ФРАНЦИИ&page=1> (дата обращения: 14.03.2019).

⁴¹ Новикова Е.Е. Трудовое право Франции: разрешение споров // Трудовое право. 2018. № 5. С. 46.

лет. Судьями могут быть лица, достигшие 21 года, имеющие французское гражданство и не лишенные избирательных прав. Законодательство Франции не выдвигает специальных требований к наличию юридического образования у избираемых судей. Юридическим образованием должен обладать секретарь судебного заседания с правом совещательного голоса, который назначается префектом. Главной чертой французских трудовых процессов является активное участие профсоюзов. Они оказывают юридическую помощь работникам и осуществляют их представительство даже без поручения работника; могут от имени работника подавать иски по спорам, вытекающим из коллективных трудовых договоров; вправе вмешиваться в судебный процесс от своего имени в поддержку коллективных профессиональных интересов.

Обжалование решений трудовых судов в порядке апелляции или кассации происходит в соответствии с однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой. Французский апелляционный суд подтверждает или отменяет решение преобладающего суда. однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные

мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой арбитрами в соответствии с нормами L2524-1 – L2525-1 Трудового кодекса Франции. Судебные процессы во Франции по трудовым спорам проводятся бесплатно. Присутствие адвокатов при рассмотрении спора на любой стадии разбирательства является необязательным.

В Германии также существуют специализированные трудовые суды. Однако немецкая судебная система по урегулированию трудовых споров построена несколько иначе, чем во Франции. Источниками правового регулирования трудового судебного процесса являются Гражданский процессуальный кодекс ФРГ⁴², Закон о судоустройстве 1961 года, который дополнен положениями Закона о судах по трудовым делам (иначе Закон о трудовой юстиции) от 03 сентября 1953 года (Arbeitsgerichtsgesetz)⁴³.

Система немецких специализированных судов по трудовым делам имеет иерархическую структуру и состоит из судов трех инстанций: однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой.

К юрисдикции трудовых судов Федеративной Республики Германия относятся дела однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой однако,

⁴² Гражданский Процессуальный Кодекс ФРГ. URL: <http://hrlib.kz/wp-content/uploads/2015/04/1996-Гражданский-процессуальный-кодекс.doc> (дата обращения: 20.03.2019).

⁴³ Суды по трудовым делам ФРГ. URL: <https://шпапгалки.com/pravo-zarubejnyih-trudovoe/sudyi-trudovyim-delam-71680.html> (дата обращения: 20.03.2019).

несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой. Судебные заседатели (непрофессиональные судьи) по законодательству Германии считаются независимыми лицами, т.е. их статус в суде не определяется как статус представителей сторон. В трудовые суды первой инстанции они назначаются министром труда земли сроком на четыре года с правом переизбрания по спискам от профсоюзных организаций и объединений предпринимателей. Заседатели работают на непостоянной основе, основной деятельностью для них остается работа по месту трудоустройства. Судебными заседателями от предпринимателей выступают владельцы либо менеджеры предприятий, либо функционеры предпринимательских ассоциаций. В качестве заседателей от работников на судебные сессии призываются профсоюзные деятели, причем даже вышедшие на пенсию. Формально судебные решения по трудовым спорам принимаются большинством голосов. Однако решающую роль играют профессиональные судьи. Многие решения судов первой и земельной инстанции принимают профессиональные судьи единолично. Данный подход осуществляется в силу того, что профессиональный судья, имеющий обязательное высшее юридическое образование, назначается пожизненно на должность министром труда земель по согласованию с органами юстиции. Этой процедуре предшествует одобрение и консультации по кандидатуре судьи по трудовым спорам в профсоюзных организациях и объединениях предпринимателей.

А профессиональные судьи Федерального трудового суда назначаются пожизненно Президентом ФРГ по предложению специальных комиссий. Интересным представляется тот факт, что в земельных трудовых судах и Федеральном трудовом суде Германии спорящие стороны всегда представлены только профессиональными

адвокатами. В трудовом судебном процессе ФРГ предусматривается два вида обжалования: однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой. Однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой ФРГ. Дозволяется дополнять и исправлять нормативно-правовые акты в сфере труда, приспособляя их к меняющимся экономическим и социальным условиям жизни государства.

Таким образом, проведя исследования формирования и деятельности зарубежных органов, рассматривающих индивидуальные и коллективные трудовые споры⁴⁴, можно сделать вывод о сходстве и отличиях наших систем. Если с французским трудовым процессом наши правила о бесплатном его проведении совпадают, то в сравнении с германским трудовым процессом одинаковой является точка зрения о профессиональных требованиях непосредственно к судьям. Кроме того, следует отметить, что во всех изученных трудовых процессуальных системах преследуется одна цель – примирение сторон на любой стадии разбирательства. Главной отличительной особенностью отечественной процедуры рассмотрения трудовых споров является отсутствие специализированных трудовых судов в судебной системе.

Однако в РФ в особом порядке рассматриваются дела по трудовым спорам между работниками определенной сферы деятельности и работодателем.

⁴⁴ Трудовые споры в зарубежных странах. URL: <http://sdamzavas.net/1-49357.html> (дата обращения: 19.03.2019).

К таким относятся, например, работники прокуратуры, внутренних органов, государственной службы. Подобные ситуации требуют и специального нормативного регулирования. Например, Федеральный закон Российской Федерации «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 22 июля 2004 года⁴⁵ устанавливает особый порядок рассмотрения споров государственных гражданских служащих по вопросам перевода на другую работу, наложения дисциплинарных взысканий комиссией по служебным спорам и судом. Но особый порядок рассмотрения трудовых споров нельзя сравнить с существованием специализированного трудового суда.

Кроме прочего, в нашей правовой системе по сравнению с зарубежными не регламентируются трудовые споры как правовые и споры об интересах. Косвенно к спорам по интересам можно отнести прямые переговоры в примирительной комиссии, последующее возможное привлечение посредника и (или) трудовой арбитраж. Однако в случаях коллективных трудовых споров законодателем не предусмотрены специальные механизмы рассмотрения коллективных трудовых споров о правах. Недостаточно внимания в нашей стране уделяется посредничеству, которое помогает сторонам трудового спора понять позиции друг друга и урегулировать свои разногласия.

Таким образом, на основании проведенного исследования в данном параграфе выпускной квалификационной работы некоторых аспектов правового регулирования индивидуального и коллективного трудовых споров можно сделать следующие выводы.

1. Трудовым спором называют возникшее между сторонами трудовых отношений разногласие по вопросам применения трудового законодательства, толкования коллективных договоров однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли

⁴⁵ Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 22 июля 2004 года № 79-ФЗ // Российская газета. 2006. № 25.

промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой конфликтов.

2. Трудовой спор проходит несколько стадий развития: наличие трудового правонарушения; различная оценка трудового правонарушения работником (коллективом работников) и работодателем (работодателями); попытка урегулирования этих разногласий сторонами спора путем переговоров; обращение для разрешения этих разногласий в юрисдикционный орган.

3. Развитие трудовых отношений зависит от обеспечения установленного законом порядка разрешения трудовых конфликтов и споров. Их процедуры разрешения содержат досудебный порядок рассмотрения конфликтов, определяют механизмы исполнения решений комиссий по трудовым спорам и устанавливают процессуальные особенности разрешения споров в судах.

4. Дальнейшие тенденции правового развития процедуры решения трудовых конфликтов и споров видятся в усилении досудебной примирительной стадии урегулирования отношений между спорящими сторонами, которые можно позаимствовать в законодательстве европейских государств. Для этого гл. 60 ТК РФ дополнить статьей «Процедура досудебного разрешения спора с привлечением посредника».

5. Разработать Трудовой процессуальный кодекс РФ, и на его основе создать специализированные трудовые суды, что позволило бы повысить качество рассмотрения дел по трудовым спорам и высвободить суды общей юрисдикции от большого количества дел.

Делая вывод по главе, необходимо отметить, что развитие трудового законодательства в России позволило усовершенствовать институт рассмотрения трудовых споров, путем принятия множества нормативно-правовых источников. С течением времени законодательство, регулирующее трудовые споры, на основании постоянно изменяющихся политических и экономических условий жизни в нашем государстве, совершенствовалось. Сегодня в условиях резкоменяющегося мира российское трудовое сообщество

также подвергается коррекции. Думается, что совершенствование законодательства, изменение процедуры разрешения трудовых споров, в части доюрисдикционного примирения сторон, и создание специализированных трудовых судов, позволит соблюсти баланс между интересами работников и работодателей и урегулировать трудовые отношения в целом.

ГЛАВА 2 ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

§2.1 Проблемы правового регулирования индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам

Ситуация, связанная с нарушениями трудового законодательства, в условиях экономических санкций и экономического кризиса обостряется. Государство должно обеспечить работникам правовую и фактическую возможность защиты своих прав и законных интересов, в том числе и в области трудового права. Ст. 37 Конституции РФ устанавливает: свободу труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбрать род деятельности и профессию; право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом; право на отдых. Сегодня трудовые интересы между работником и его работодателем либо владельцем организации часто не совпадают, и отношения между ними имеют некоторые правовые коллизии. Различное толкование и применение трудовых норм способствует развитию конфликтов между сторонами трудового договора и порождает возникновение индивидуальных трудовых споров. Индивидуальные трудовые споры, как правило, возникают по двум причинам: незаконные требования работником или недобросовестное

выполнение им своих трудовых обязанностей, а со стороны работодателя – сознательное нарушение действующего трудового законодательства. Основными признаками индивидуального трудового спора являются разногласия.

К ним относятся, во-первых, разногласия по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; во-вторых, такие разногласия, которые не удалось урегулировать; в-третьих, те разногласия, о которых заявлено в один из органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: КТС либо суд. Правовая природа индивидуальных трудовых споров по различным видам разногласий является неоднородной. Одни из них связаны с нарушением предъявления новых требований работниками, либо внесением изменений в существующие трудовые условия, а другие основываются на нарушении действующих трудовых правовых норм либо на нарушении индивидуального договора или соглашения.

Предметом индивидуальных трудовых споров могут быть различные аспекты трудовой деятельности: оплата труда (например, выплата премий, оплата сверхурочных работ, работа в выходные или праздничные дни); рабочее время (например, незаконное отстранение от работы, утверждение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем); установление или изменение условий труда; возмещение работником ущерба, причиненного работодателю; законность применения мер дисциплинарной ответственности; неправомерные действия работника или работодателя (например, дело о восстановлении на работе).

До обращения в специализированный орган по решению спорных вопросов работник может самостоятельно принять меры к урегулированию разногласий путем непосредственных переговоров с работодателем. Когда разногласия не урегулированы путем соглашения работодателя и работника (или представляющего интересы работника профессионального союза либо другого представительного органа, либо посредника), они могут

стать предметом разбирательства комиссии по трудовым спорам. Если работник обратился в комиссию, минуя стадию урегулирования разногласий путем переговоров, то в рассмотрении трудового спора комиссия не может отказать работнику. Каждый вид споров должен рассматриваться в специально определенных органах: суде либо КТС. На основании анализа научных статей, описывающих проблемы правового регулирования рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, наиболее часто анализируемой является законодательная регламентация деятельности КТС.

Актуальность исследования правового регулирования деятельности КТС подтверждается также и информацией Верховного Суда РФ (далее – ВС РФ) об эффективности и надлежащей правовой регламентации работы судов. Председатель ВС РФ Вячеслав Михайлович Лебедев 13 февраля 2019 года отметил, что общее количество дел по трудовым спорам в 2018 году по сравнению с 2017 годом уменьшилось на 24 %. Спад трудовых споров произошел за счет снижения количества споров по оплате труда. Кроме того, Председатель ВС РФ обратил внимание на применение судами нового Постановления Пленума ВС РФ от 29 мая 2018 года № 15 «О применении судами законодательств, регулиющего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»⁴⁶.

Отчетные данные отражают структуру трудовых споров, разрешенных судами РФ в 2018 году. Наибольшую долю рассмотренных и разрешенных дел составили споры об оплате труда, количество которых примерно триста восемьдесят тысяч. Трудовые споры о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей, составили девять тысяч дел. Дела о

⁴⁶ Постановление Пленума ВС РФ от 29 мая 2018 года № 15 «О применении судами законодательства, регулиющего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. 2018. № 121.

восстановлении на работе – четыре тысячи, а другие трудовые споры – сорок семь тысяч дел⁴⁷.

Деятельность КТС основана на общих принципах трудового права и регулируется непосредственно ТК РФ в ст.ст. 384 – 390. Данный орган – КТС является общественным органом, обладающим государственно-властными полномочиями по рассмотрению индивидуальных трудовых споров наравне с судами общей юрисдикции (ст. 382 ТК РФ).

«Комиссия по трудовым спорам – первичный орган по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, в учреждениях, организациях (подразделениях), за исключением споров, по которым ТК РФ и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения»⁴⁸. Согласно трудового законодательства КТС однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой. На основании ч. 1 ст. 384 ТК РФ КТС не является обязательным органом по рассмотрению трудовых споров между работником и его работодателем. Однако, некоторые специалисты трудового права, в том числе Т.А. Сошникова, предлагают повысить роль КТС, у которых давно уже накоплен определенный опыт в разрешении трудовых споров между работником и работодателем, для чего необходимо закрепить КТС в законе в качестве обязательной инстанции рассмотрения индивидуальных трудовых споров⁴⁹.

⁴⁷ Количество зарплатных споров в 2018 году сократилось на 2 %. URL: <https://www.tspor.ru/news/3490-kolichestvo-zarplatnyh-sporov-v-2018-godu-sokratilos-na-2> (дата обращения: 24.04.2019).

⁴⁸ Барихин А.Б. Большая юридическая энциклопедия (Серия «Профессиональные справочники и энциклопедии»). М., 2010. С. 327.

⁴⁹ Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3 // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

Как указывалось ранее, КТС образуются по инициативе работников либо представительного органа работников и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Следовательно, если ни одна из сторон не проявит инициативы по созданию КТС, такая комиссия будет отсутствовать в организации.

По мнению Е.С. Герасимовой «разрешение споров в досудебном порядке посредством КТС могло бы быть гибким и эффективным механизмом разрешения конфликтных ситуаций, в ряде случаев позволяя сотруднику избежать как потери работы, так и затяжного трудового спора, а кроме того, снизить нагрузку на государственную систему контроля и защиты трудовых прав»⁵⁰.

Работник в любом случае вправе обратиться в судебные инстанции за разрешением своих проблемных вопросов, возникших у него на рабочем месте, минуя разбирательство в КТС. Это подтверждается в тексте Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации (далее – Пленум ВС РФ) № 2 от 17 марта 2004 года: «2. Учитывая, что ст. 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора»⁵¹. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей (ч. 1 ст. 384 ТК РФ). Но процедура создания КТС может занять большее, чем десять дней, время. Чтобы уложиться в указанные ТК РФ сроки необходимо иметь

⁵⁰ Герасимова Е.С. Государственные гарантии защиты трудовых прав и свобод // Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики. М.: Юстицинформ, 2012 // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

⁵¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2004. № 72.

законодательную базу в виде основополагающих организационных КТС документов. Сегодня трудовое законодательство не содержит обязательных требований к таким документам, регулирующим деятельность КТС. Большинство комиссий действуют исключительно на основании ТК РФ. Но в правоприменительной практике в организациях, в которых действует КТС на постоянной основе, как правило, имеются специальные положения, регулирующие деятельность КТС. Однако, содержание таких положений о КТС в разных областях хозяйствования существенно различаются между собой.

Думается, что должно быть законодательное закрепление необходимых требований к подобным актам. Положение о КТС должно разрабатываться совместно работодателем с представителями работников, т.к. комиссия создается из представителей работников и работодателя. Но не во всякой организации действует профсоюз работников и есть лица, обладающие специальными знаниями, способные осуществить создание положения о деятельности КТС. Кроме того, согласование выработанного положения может затягиваться на неопределенное время в связи с отсутствием в нормативном регулировании указания сроков создания документа, регулирующего деятельность КТС. Очевидно, что в целях сокращения сроков организации деятельности КТС и упрощения ее деятельности, необходимо законодательно закрепить требование о принятии Положения о КТС, которое может быть частью коллективного трудового договора либо самостоятельным документом, принятом на общем собрании либо конференции работников. Разработать на уровне министерства труда и социальной защиты РФ типовую форму Положения о КТС и приложений к нему, имеющих в своей структуре обязательные формы: журнала регистрации заявлений работников; протокола заседаний комиссии; решения КТС; удостоверения на принудительное исполнение решения КТС; журнала удостоверений на принудительное исполнение решений КТС.

К членам КТС должны применяться определенные требования – цензы для того, чтобы исключить споры о принятых ею решениях. Необходимыми видятся

возрастной, образовательный цензы, а также ценз о стаже работы в организации. Не могут лица, не имеющие даже среднего специального образования в возрасте до 22 лет и без наличия трудового стажа, быть членами КТС. Не во всех организациях действуют профсоюзы, могут отсутствовать и работники, имеющие юридическое образование, быть маленьким коллектив. В таких случаях решения КТС оспариваются в судебном порядке из-за непрофессионализма ее членов. Например, в Определении Арбитражного суда г. Москвы от 26 ноября 2015 года по делу № А40-165755/12-124-396Б указывается, что КТС неправильно применены нормы материального права, и удостоверения, выданные КТС, на основании которых в преддверии процедуры банкротства осуществлены компенсационные выплаты работникам ООО «Торговый дом КУРОЕДОВ» при увольнении, признаются недействительными⁵². Предлагается закрепить образовательные и возрастные цензы в трудовом законодательстве в гл. 60 ТК РФ, как и требования о трудовом стаже по специальности к кандидату в члены КТС.

Право обратиться в КТС предусмотрено только для работника. Заявление работника в КТС составляется в свободной форме, но оно должно содержать все факты нарушения прав для правильного разрешения спора. Письменное заявление работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации заявлений работников в соответствии со ст. 387 ТК РФ. Действующим ТК РФ не закреплена возможность рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС по заявлению работодателя. Работодатель в отличие от работника в индивидуальном трудовом отношении реализует свои права собственными действиями. Например, согласно ст. 74 ТК РФ в связи с изменением организационных и технологических условий труда он вправе изменять условия трудового договора. Кроме того, за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применять к виновному работнику

⁵² Определение Арбитражного суда г. Москвы от 26 ноября 2015 года по Делу № А40-165755/12-124-396Б «О признании сделки должника недействительной и (или) применении последствий недействительности ничтожной сделки» // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

дисциплинарные взыскания вплоть до увольнения (ст.ст. 192, 193 ТК РФ), взыскивать своим распоряжением с виновного работника сумму причиненного ущерба, не превышающую среднего месячного заработка (ст. 248 ТК РФ), а также привлекать в ряде случаев работника без его согласия к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ). Поэтому предложения о законодательном закреплении права работодателя на обращение в КТС не имеют оснований. Следует согласиться с мнением Н.Г. Гладкова, который отмечает, что «закрепление в законодательстве возможности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС по заявлениям работодателя было бы юридической фикцией (т.е. положением, существующем лишь на бумаге, не осуществимом в действительности)»⁵³.

Наиболее существенной проблемой правового регулирования института индивидуальных трудовых споров видится отсутствие в законодательстве механизма создания КТС. Не указывается, каким образом общее собрание (конференция) образует КТС: открытым или тайным голосованием. Этот пробел в законодательстве дает возможность работодателю либо владельцу непосредственно влиять как на создание КТС, так и на ее работу. Вероятно, что в случае открытого голосования выдвигаются кандидаты из числа работников по желанию работодателя, «удобные» для него. Такой состав КТС будет поддерживать интересы работодателя либо владельца, а не защищать трудовые права работников. И эффективности от такой деятельности КТС не будет, она не сможет выполнять возложенные на нее функции по защите прав работников. В связи с этим предлагается внести дополнение в ч. 2 ст. 384 ТК РФ, добавив после слов «Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются» выражение «тайным голосованием», которое позволит исключить возможность внешнего воздействия работодателя либо владельца организации на избрание представителей работников в члены КТС. Кроме того, это будет способствовать закреплению принципа демократичности в урегулировании индивидуального трудового спора и независимости членов

⁵³ Гладков Н.Г. Трудовые споры: учеб.-практич. пособие для магистров. М., 2014. С. 30.

КТС. «Срок полномочий КТС ТК РФ не определяет. Поэтому возможна ее деятельность на неопределенное (неограниченное) время. Вопрос об изменении состава КТС в ТК РФ не урегулирован»⁵⁴.

В ч. 4 ст. 384 ТК РФ закреплено неоднозначное положение о том, что «Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем». Очевидно, что работодатель обязан обеспечить КТС помещением для проведения заседаний, печатью, оргтехникой, канцелярскими принадлежностями, необходимой литературой, бумагой, организовать делопроизводство, учет и хранение заявлений работников и рассмотренных дел, организовать подготовку и выдачу копий решений и выписок из протокола заседания КТС и т.п. Однако, это еще раз может подтверждать акт зависимой деятельности КТС от собственника либо работодателя. Данный вопрос может быть разрешен совместной обязанностью работодателя и профсоюзной организации работников организационно-технического обеспечения деятельности КТС.

Но ТК РФ только в общем виде формулирует компетенции КТС. Законодатель в ч. 2 ст. 385 ТК РФ указывает, что индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Но на сегодняшний день не урегулирован порядок проведения таких переговоров, однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой, однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается

⁵⁴ Петров А.Я. Индивидуальные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 2. С. 42.

прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой носителем декларативный характер.

Устранить это противоречие можно следующим образом: дополнить ч. 3 ст. 385 ТК РФ, посредством которой урегулировать порядок проведения непосредственных переговоров и однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой)⁵⁵. Очевидно, однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой: болезнь работника или его близких родственников, нахождение в командировке, проведение длительных переговоров с работодателем об урегулировании разногласий.

Законодательно установлено, что решение о восстановлении срока обращения в КТС принимается с обязательным присутствием работника на заседании комиссии.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС в десятидневный срок со дня подачи работником заявления (ч. 2 ст. 387 ТК РФ). Действующее законодательство не содержит однако, несмотря на все обстоятельства, этот

⁵⁵ Князева Н.А. Процедура рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. URL: https://elibrary.ru/elibrary_20589437_32102792 (дата обращения: 26.04.2019).

проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой

надлежащем уведомлении работодателя либо владельца о дате и времени рассмотрения спора. Однако, ТК РФ не устанавливает это требования как обязательное.

В течение десятидневного срока рассмотрение спора проходит три стадии: подготовка к слушанию; заседание КТС; вынесение решения.

В ТК РФ первая стадия не упоминается, но совершенно очевидно, что КТС должна ознакомиться с заявлением, определить, какие документы необходимо истребовать у работодателя, решить вопрос о необходимости приглашения свидетелей и специалистов для осуществления технических, бухгалтерских и иных проверок.

Присутствие свидетелей и специалистов на заседании КТС является добровольным, т.к. обеспечение их явки в принудительном порядке законом не предусматривается. Если же свидетели и специалисты не являются на заседание КТС во второй раз, то их следует заменить другими лицами. Это является необходимой мерой, поскольку нежелание свидетелей, специалистов или иных лиц принимать участие в рассмотрении индивидуального трудового спора может сделать невозможным принятие обоснованного и справедливого решения КТС, так как каких-либо рычагов влияния комиссия не имеет.

Вторая стадия – непосредственное проведение заседания КТС определяется законодателем в общих чертах. Однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой по рассмотрению индивидуального трудового спора. Следовательно, в течении десяти дней КТС вправе проводить их неоднократно с перерывами для получения дополнительных сведений, вызова свидетелей и т.п. На каждом заседании должны присутствовать одни и те же члены КТС. Если по каким-то причинам состав, рассматривающий спор, меняется, то рассмотрение дела должно начинаться сначала.

Необходимо отметить, что действующее законодательство не содержит норм об отводе членов КТС. В связи с этим следует дополнить ст. 387 ТК РФ правилами для отвода членов КТС. Решение об отводе должно приниматься простым большинством голосов, а член комиссии, получивший отвод, должен иметь возможность дать объяснения. Если требование об отводе будет удовлетворено, то заседание КТС должно быть перенесено. Если же замена члена КТС невозможна, то производство по делу должно быть прекращено, а работнику должна быть разъяснена возможность защиты его прав с использованием других форм и средств.

В ч. 5 ст. 387 ТК РФ установлено, что правомочным является заседание комиссии по трудовым спорам, в случае присутствия на нем не менее половины членов комиссии, представляющих, однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд,

признавалась передовой необходимостью законодательного урегулирования численности членов КТС.

Заседание КТС ведет председатель КТС или его заместитель, секретарь составляет протокол заседания. Протокол подписывается председателем КТС или его заместителем и секретарем, а также «заверяется печатью комиссии»⁵⁶. В нем фиксируется весь процесс рассмотрения трудового спора, задаваемые вопросы, просьбы и аргументы сторон, выступления свидетелей, экспертов, оценка письменных доказательств, мотивированный отвод и иные сведения по делу и предложения членов КТС.

Таким образом, проанализировав правовое регулирование порядка рассмотрения индивидуального трудового спора КТС, можно сделать вывод, что трудовое законодательство не содержит четкого регламента ведения заседания. Нарушение любых процедурных требований может повлечь за собой отмену решения КТС, даже если оно соответствует нормам закона.

Порядок принятия решения КТС и его содержание законодательно установлены в ст. 388 ТК РФ. В соответствии с данной статьей, решение КТС принимается тайным однако, несмотря на все обстоятельства, этот проект имел огромное значение в развитии трудового права в России. Он считается прототипом первого российского трудового кодекса. Идея о распространении норм и правил данного закона на все отрасли промышленности, не только на крупные промышленные предприятия, но и мелкие ремесленные и кустарные мастерские, где применялся наемный труд, признавалась передовой КТС структурного подразделения организации, – наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника; даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора; фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании. Описательная часть решения КТС содержит существо спора, требования работника, его представителя, возражения представителя работодателя, объяснения других

⁵⁶ Гасанов К.К., Мышко Ф.Г. Указ. соч. С. 422.

лиц, участвующих в рассмотрении заявления. В мотивировочной части решения указываются: обстоятельства, установленные в процессе заседания КТС; доказательства, являющиеся обоснованием для выводов комиссии; нормативно-правовые акты (локальные нормативные акты, коллективный договор, коллективные соглашения), на которые ссылается КТС при вынесении своего решения. Резолютивная часть состоит из сведений о существовании решения со ссылкой на нормы, содержащиеся в нормативных правовых актах, которыми руководствовалась комиссия при вынесении решения, а также о результатах голосования.

В течение трех дней со дня принятия решения КТС, работнику и работодателю, либо их представителям обязаны вручить копии решения, подписанные председателем комиссии или его заместителем, а также заверенные печатью комиссии. Несогласный с решением КТС один из ее членов вправе при подписании протокола внести свои замечания. Обязательно зафиксировать в протоколе число присутствующих на заседании и членов комиссии, которые голосуют при принятии решения по спору. Решение КТС должно быть точным и категоричным, иметь юридически правильные и грамотные формулировки, не позволяющие их различного толкования. В случаях, когда решение касается денежных требований, обязательно должна указываться точная сумма, которая причитается работнику.

Принятие решения завершает рассмотрение спора в КТС. Оно имеет обязательную силу, которая выражается в необходимости его исполнения работодателем.

Рассмотрим пример, подтверждающий обязательный характер решения, вынесенного КТС. В 2016 году в КТС ЗАО «ЛМЗ» обратился работник предприятия К., к которому применили дисциплинарное взыскание в виде выговора и лишения премии на 50 %. Поводом к наказанию послужило возгорание промасленной ветоши, которая находилась возле станка, за которым был закреплен работник. В заседании комиссии было установлено, что работник в этот день не работал вообще, станок находился на консервации,

последнее время работник работал на другом участке. Кроме того, ранее К. неоднократно обращался к мастеру о захлавлении станка посторонними предметами другими службами. КТС, рассмотрев материалы дела и заслушав свидетелей, приняла решение отменить наложенное на работника взыскание⁵⁷. Решение КТС должно быть исполнено в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование (ч.1 ст. 389 ТК РФ). Если решение КТС не исполнено в установленный срок, комиссия выдает работнику удостоверение, которое в соответствии с ч. 2 ст. 389 ТК РФ и пп. 4 п. 1 ст. 12 Федерального закона от 02 октября 2007 года № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»⁵⁸ является исполнительным документом.

За получением указанного удостоверения, работник вправе обратиться в комиссию в течение одного месяца со дня вынесения решения. Если работник не получил удостоверение в установленный срок по уважительным причинам, КТС восстанавливает этот срок. Выдача удостоверения отменяется, когда стороны трудового спора обращаются с заявлением о перенесении рассмотрения трудового спора в суд.

В случае утраты удостоверения, возможна выдача дубликата. Решение о выдаче дубликата принимается на заседании КТС, в присутствии сторон трудового спора.

Если решение КТС имеет имущественный характер (по выплате заработной платы, иных выплат, причитающихся работнику), удостоверение КТС может быть представлено работником или его уполномоченным представителем непосредственно в банк или иную кредитную организацию, обслуживающую счета работодателя⁵⁹.

На основании ст. 390 ТК РФ решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный

⁵⁷ Семинар председателей КТС. URL: http://www.гмп59.рф/news/seminar_predsedatelej_kts/2017-10-09-864 (дата обращения: 24.04.2019).

⁵⁸ Федеральный закон от 02 октября 2007 года № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» // Российская газета. 2007. № 131.

⁵⁹ Сафирова А.А. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам: возможность или необходимость // Труды Кубанского государственного аграрного университета. 2015. № 52. С. 276.

срок со дня вручения ему копии решения комиссии либо по причине того, что КТС не рассмотрела индивидуальный трудовой спор в десятидневный срок или указанная комиссия была не правомочна рассматривать трудовой спор в связи с тем, что на заседании присутствовало менее половины числа членов, представляющих стороны и не проведено соответствующего заседания. В случае пропуска установленного срока по уважительным причинам суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу. «В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи)»⁶⁰.

Основные положения, сроки и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров непосредственно в суде предусмотрены в ст.ст. 391 – 397 ТК РФ. Рассматривая трудовые споры, суд руководствуется нормами как трудового, так и гражданского процессуального права⁶¹. В ч. 2 ст. 391 ТК РФ установлены субъекты и виды индивидуальных трудовых споров, по заявлениям которых они рассматриваются. Во-первых, это заявления работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника. Во-вторых, заявления работодателя о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами. Кроме того, непосредственно в судах

⁶⁰ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2004. № 72.

⁶¹ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 года № 138-ФЗ // Российская газета. 2002. № 220.

рассматриваются также индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу; споры лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; споры лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

«Судебная защита имеет целый ряд преимуществ перед другими способами защиты трудовых прав. К их числу в первую очередь можно отнести следующие: суд независим и подчинен только закону; суд не связан никакими узковедомственными интересами; судьи профессионально сведущи в вопросах законодательства; деятельность суда протекает в судебном заседании, порядок проведения которого строго регламентирован законом»⁶².

Работодатель является экономически более сильной стороной трудового договора, чем работник. Поэтому, работники, права которых нарушены, не всегда обращаются в суд за защитой своих прав. Не исключено, что работника, восстановленного судом на прежней работе по основаниям ч. 1 ст. 394 ТК РФ, уволят снова, изыскав другие основания для увольнения. Либо работник вернется на работу в организацию, но работодатель установит для него неприемлемые условия для исполнения трудовых обязанностей. Большое количество дел, связанных с трудовыми правонарушениями работодателями, подтверждается судебной практикой.

Например, Миасским городским судом рассматривалось дело по иску К.Г.Н. к акционерному обществу «Автомобильный завод «Урал» о признании приказа об увольнении за прогулы незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка. В ходе рассмотрения дела было установлено, что К.Г.Н. предъявила работодателю справку стоматолога о том, что она лечила зубы. Представитель ответчика ОАО «АЗ «Урал» Г.И.В. иск не признала, указав, что истцом представлена работодателю справка от врача, которая не является основанием для освобождения работника от работы по причине его временной нетрудоспособности.

⁶² Рязанцева Т.В. Право на индивидуальные трудовые споры // Территория науки. 2013. № 6. С. 163.

Суд, руководствуясь ст.ст. 194 – 199 ГПК РФ, 12 августа 2016 года решил: Признать незаконным и отменить приказ АО «Автомобильный завод «Урал», согласно которому К.Г.Н. уволена за прогулы с должности диспетчера по логистике на основании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Восстановить К.Г.Н. в должности диспетчера по логистике цеха АО «Автомобильный завод «Урал». Взыскать с АО «Автомобильный завод «Урал» в пользу К.Г.Н. средний заработок за время вынужденного прогула, пособие по временной нетрудоспособности, расходы по оплате услуг представителя⁶³.

Следующий пример иллюстрирует вынесение судебного решения в пользу работодателя и наглядно демонстрирует работнику последствия в виде отказа в полном объеме в исковых требованиях ввиду их бездоказательности. Так, 14 июня 2017 года Миасский городской суд Челябинской области, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску С.Е.А. к Акционерному обществу «Государственный ракетный центр имени Академика В.П. Макеева» о признании незаконным установления суммированного учета рабочего времени, взыскании оплаты за недоработку и переработку часов по графику, о признании действий в виде необоснованного наложения дисциплинарных взысканий, необоснованного изменения существенных условий труда, предусмотренных трудовым договором, дискриминационными, нарушающими трудовые права на протяжении длительного времени, счел требования истца необоснованными в полном объеме вследствие отсутствия доказательств и решил отказать С.Е.А.⁶⁴

Таким образом, делая вывод на основании проведенного исследования актуальных проблем правового регулирования индивидуальных трудовых споров, стоит подчеркнуть, что преимущества обращения работника за защитой своих прав в КТС видятся в оперативном рассмотрении жалобы в кратчайшие

⁶³ Решение Миасского городского суда № 2-3219/2016 2-3219/2016~М-2877/2016 М-2877/2016 от 12 августа 2016 года по делу № 2-3219/2016. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/KcPIQLHmTmla/> (дата обращения: 24.04.2019).

⁶⁴ Решение Миасского городского суда № 2-1042/2017 2-1042/2017~М-647/2017 М-647/2017 от 14 июня 2017 года по делу № 2-1042/2017. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/PT6Va2Dy8oNR/> (дата обращения: 24.04.2019).

сроки и наличии элемента публичности. Наиболее важным моментом является максимально четкое определение на законодательном уровне всех спорных моментов создания и деятельности КТС, а также повышения ответственности работодателя за трудовые правонарушения в связи с увольнением работника. В связи с этим предлагается внести дополнения в действующее законодательство, среди которых можно выделить наиболее значимые, как:

1. Уточнение в ч. 2 ст. 384 ТК РФ способа голосования по избранию членов КТС, что позволит исключить возможность внешнего воздействия работодателя на избрание представителей работников в члены КТС и соблюсти принцип демократичности;

2. Дополнение ч. 3 ст. 385 ТК РФ, посредством которой будет урегулирован порядок проведения непосредственных переговоров между работником и работодателем, и установлена обязанность КТС в форме отказа в приеме заявления в случае непроведения таких переговоров;

3. Внесение в ст. 387 ТК РФ правил об отводе членов КТС, которые закрепят принципы справедливости и эффективности в отношении принимаемых решений КТС.

§2.2 Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров

Правовой институт коллективных трудовых споров по сравнению с институтом индивидуальных трудовых споров имеет значительно меньшую проработку в трудовом законодательстве РФ, хотя большие масштабы коллективных трудовых споров могут вызвать весьма серьезные негативные последствия не только для их участников, но и для общества в целом. Такое положение в законодательстве объясняется историческими причинами.

Правовое регулирование коллективных трудовых споров, как и право на забастовку, непосредственно в РФ возникло с момента вступления в силу

действующей Конституции РФ. При недостаточной разработанности данных институтов трудового права важное практическое значение имеют нормы международного права и международные договоры РФ, являющиеся составной частью российской правовой системы.

Комитет по свободе объединения Административного совета МОТ, созданный в 1951 году является трехсторонним органом, рассматривающим жалобы на нарушение государствами права на объединение, в том числе, на нарушение права на коллективные трудовые споры. Современное международное трудовое право базируется на таких принципах как свобода объединения и признание права на ведение коллективных переговоров. По мнению ученых «коллективные переговоры, не подкрепленные правом на забастовку, представляют собой «коллективное попрошайничество», поскольку работники не могут оказать на работодателя никакого давления для удовлетворения своих требований»⁶⁵. Вследствие этого, право на коллективные переговоры включает в себя право работников на участие в разрешении трудовых споров об интересах и право на забастовку.

Действующее российской трудовое законодательство в ст. 398 ТК РФ не закрепляет в понятии коллективного трудового спора в качестве основания его возникновения несоблюдение работодателем в массовом порядке законодательства о труде и охране труда. Такая позиция законодателя сужает зону применения коллективных трудовых споров, понижает их значение в системе социально-партнерских отношений. Именно поэтому работники организаций в первую очередь отстаивают свои права самостоятельно в индивидуальном порядке, а не сообща, всем коллективом конкретного предприятия. Очевидна необходимость дополнения понятия коллективного трудового спора. Целесообразно было бы включить в ч. 1 ст. 398 ТК РФ после слов «неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями)» выражение «по

⁶⁵ Головина С.Ю., Лютов Н.Л. Трудовые споры в государствах ЕАЭС: понятийный аппарат и классификация // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

применению трудового законодательства». Данное дополнение нормативного понятия позволит устранить недостатки в определении места коллективных трудовых споров в системе социально-партнерских отношений, и будет способствовать более эффективной коллективной защите работниками организаций своих прав и законных интересов.

Основанием для признания трудового конфликта коллективным трудовым спором следует считать не коллективный характер разногласий его сторон, а предмет спора, который является характеризующим его конститутивным признаком⁶⁶. Анализируя положения ТК РФ, нельзя не заметить следующего недостатка в правовом регулировании. Исходя из ст. 398 ТК РФ, предметом коллективного спора являются: установление и изменение условий труда (включая заработную плату); заключение, изменение и выполнение коллективных договоров, соглашений; отказ работодателя учитывать мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. Условия труда устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но к коллективным трудовым спорам относятся лишь те условия труда, которые устанавливаются работодателем.

Однако, нормы, установленные ТК РФ относительно условий труда, трактуются законодателем неоднозначно. В ч. 1 ст. 74 ТК РФ условия труда определяются как организационные и технологические условия труда, т.е. изменения в технике и технологии производства, в структурной реорганизации производства, а в ч. 2 ст. 209 ТК РФ условия труда, – как совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Думается, что необходимо законодательно упорядочить данное понятие.

Несомненно, что споры о невыполнении коллективного договора относятся к коллективным трудовым спорам, так как речь в них идет о

⁶⁶ Петров А.Я. Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 3. С. 88.

коллективных правах и интересах, закрепленных непосредственно в конкретном коллективном договоре. По мнению некоторых ученых индивидуальные трудовые споры можно классифицировать как «трудовые споры о праве», а коллективные споры как «трудовые споры об интересах»⁶⁷. Однако споры по поводу выполнения коллективных договоров и соглашений, согласно ст. 381 ТК РФ и ст. 398 ТК РФ, рассматриваются не только как индивидуальные трудовые споры, но и как коллективные трудовые споры. После достижения соглашения и заключения коллективного договора в организации у его сторон (работников и работодателей) появляются соответствующие обязанности, связанные с его выполнением.

Работодатель обязан учесть мнение выборного представительного органа работников (или непосредственно профсоюзной организации) в следующих случаях, предусмотренных трудовым законодательством: при утверждении положения об аттестации (ч. 1 п.3 ст. 81 ТК РФ); графиков сменности (ст. 103 ТК РФ); локального нормативного акта, в котором предусматривается разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ); графика отпусков (ст. 123 ТК РФ); локальных нормативных актов в сфере оплаты труда (ст.ст. 135, 136, 147, 153, 154 ТК РФ); локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ); правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ) и других локальных нормативных актов. Порядок учета мнения установлен для выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ). Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации. Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта представляет работодателю

⁶⁷ Лютов Н.Л. Коллективные трудовые отношения. Защита трудовых прав работников в России и Финляндии / отв. ред. Е. Мачульская, М. Миккола. М., 2013. С. 26.

мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае, если мотивированное мнение профсоюза не содержит согласия с проектом локального акта либо предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо в течение трех дней после получения мнения провести дополнительные консультации с профсоюзом в целях достижения взаимоприемлемого решения. Когда договоренности не достигнуты, разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять нормативный акт, а выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

На практике нередки случаи, когда требования выдвигает коллектив, например, объединение рабочих, не обладающий правами представительного органа в соответствии с ТК РФ, т.е. не имеющий права выдвигать какие-либо требования от имени всего персонала, объявлять забастовки или заставлять (понуждать) работодателя принять участие в примирительных процедурах. Суд указывает на то, что такой орган, не подпадающий в силу норм ТК РФ под понятие «представительный орган работников», представляет интересы лишь части коллектива – сотрудников, входящих в его состав. На этом основании суд отказывает в удовлетворении заявленных исковых требований.

Так, Решением Коломенского городского суда Московской области от 11 мая 2010 года, а затем и в определении Московского областного суда от 01 июля 2010 года по делу № 33-12897 было отказано в удовлетворении исковых требований. Межрегиональное объединение рабочих профсоюзов «Защита» обратилось в суд с иском к работодателю о признании наличия коллективного трудового спора и понуждении работодателя принять участие в примирительных процедурах по его разрешению. В обоснование иска истец указал, что конференция работников приняла решение о выдвижении ряда требований к ответчику в связи с нарушением им условий коллективного договора. Вследствие этого истец обратился в адрес завода с указанными требованиями, однако работодатель отклонил требования трудового коллектива об участии в примирительной комиссии. Суд определил, что истец не является

надлежащей профсоюзной организацией, которая может выдвигать требования в адрес работодателя. В силу ст. 31 ТК РФ надлежащей профсоюзной организацией является только первичная организация – профсоюз машиностроителей, объединяющая более половины работников завода, являющаяся представителем стороны коллективного договора. Как видно из материалов дела, профсоюз машиностроителей не участвовал в принятии решений о выдвижении требований, указанных в письме истца в адрес работодателя от имени всех работников завода. Иной представительный орган, который в соответствии со ст. 31 ТК РФ мог быть сформирован для осуществления полномочий представления интересов всех работников завода, а не представления интересов их незначительной части, не избирался⁶⁸.

Согласно теории конфликтологии, конфликт внутри трудового коллектива является нормой⁶⁹. Любой трудовой конфликт может быть разрешен путем примирительных процедур и институтами, создаваемыми на основании соответствующего правоприменительного акта. Если конфликт игнорируется или процедуры его разрешения не применяются должным образом, он проявляет себя в виде крайней формы – забастовки, причем может распространяться даже за пределы предприятия, вовлекая новых субъектов. Представителями работодателя при заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с законами, учредительными документами и локальными актами. На практике нередки случаи, когда у работников филиалов и представительств возникают проблемы в определении должностного лица, которому они должны вручать коллективные требования, предупреждение о предстоящей забастовке, с кем создавать примирительные комиссии: руководителю филиала или руководителю юридического лица. Как правило, работники не владеют информацией относительно круга полномочий данного лица. Уведомляя о

⁶⁸ Коллективные споры в судебной практике. URL: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=17048> (дата обращения: 23.04.2019).

⁶⁹ Амиров М.Г., Гусейнов К.М. Коллективные трудовые споры: причины и условия возникновения // Юридический вестник ДГУ. 2011. № 1. С. 53.

трудовом конфликте руководителя филиала (представительства), а не руководителя организации, работники могут нарушить предписания гл. 61 ТК РФ относительно процедуры разрешения коллективного трудового спора.

Наиболее ярким примером является дело, по которому было вынесено сначала решение Свердловского областного суда от 25 января 2008 года, а затем определение Верховного Суда РФ от 18 апреля 2008 года № 45-Г08-9. Работодатель (общественная организация «Российское авторское общество», расположенная в Москве) предъявил иск в суд к трудовому коллективу Уральского филиала общественной организации о признании забастовки незаконной. По мнению работодателя была нарушена процедура объявления забастовки, так как протокол с требованиями трудового коллектива был вручен не руководителю организации как законному представителю работодателя, а директору филиала, не наделенному полномочиями на рассмотрение коллективного трудового спора. Примирительная комиссия была создана также с участием директора филиала, ему же впоследствии было передано предупреждение о начале забастовки. Суды пришли к иному выводу.

Поскольку законодатель не уточняет, кому из представителей работодателя должны быть переданы требования работников: непосредственно органам управления организацией или уполномоченным ими лицам, то работники могли направить требования или предупреждение о предстоящей забастовке через руководителя филиала, который должен был передать эту информацию в орган управления юридического лица, наделенный полномочиями участвовать в разрешении трудового спора. Следовательно, требования закона не были соблюдены самим работодателем. С одной стороны, руководитель филиала не передал требования работников в орган управления организации и возложил на себя полномочия члена примирительной комиссии, а, с другой стороны, руководители общества, извещенные о возникшем коллективном трудовом споре, не приняли мер по созданию примирительных органов и разрешению коллективного трудового

спора. Такая ситуация по мнению суда может быть расценена как уклонение работодателя от рассмотрения этого спора.

В соответствии со ст. 409 ТК РФ уклонение работодателя либо его представителей от участия в примирительных процедурах может служить поводом для организации забастовки. Поэтому работодателю было отказано в удовлетворении заявления о признании забастовки незаконной⁷⁰.

Для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров законодатель в трудовом законодательстве предусмотрел несколько этапов: рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров в примирительных комиссиях; рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров при участии посредника; рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже; организация забастовок.

В соответствии с ч. 2 ст. 398 ТК РФ примирительной процедурой признается рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. В ст. 6 Конвенции МОТ от 11 июля 1947 года № 84 «О праве на объединение и регулирование трудовых конфликтов на территориях вне метрополий» установлено: «Работодатели и работники поощряются к тому, чтобы избегать конфликтов, а в случае, если они произойдут, к справедливому урегулированию их путем примирения»⁷¹. Согласно ст. 11 Рекомендаций МОТ от 29 июня 1967 года № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения»: процедура рассмотрения спора должна применяться таким образом, чтобы существовала реальная возможность достижения на каждой предусмотренной ею стадии урегулирования вопроса, добровольно принятого работником и работодателем⁷². В соответствии с Рекомендацией МОТ № 92 «О добровольном

⁷⁰ Определение Верховного Суда РФ от 18 апреля 2008 года № 45-Г08-9. URL: http://sudbiblioteka.ru/vs/text_big2/verhsud_big_39751.htm (дата обращения: 25.04.2019).

⁷¹ Конвенция Международной Организации Труда № 84 «О праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов на территориях вне метрополии» (19 июня 1947 года) // Справочно-правовая система ГАРАНТ.

⁷² Рекомендации МОТ от 29 июня 1967 года № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения». (Принята в г. Женеве 29 июня 1967 года на 51-ой сессии Генеральной конференции МОТ) //

примирении и арбитраже» (п. 2 ст. 3) должны приниматься меры, чтобы эта процедура могла начинаться по инициативе любой из участвующих в конфликте сторон или *ex officio* – органом по добровольному примирению⁷³.

Законодатель, закрепив ст. 406 ТК РФ, не исключает уклонения одной из сторон от создания примирительной комиссии и участия в ее работе, что влечет за собой возможность передачи коллективного трудового спора в трудовой арбитраж. При этом возникает правовая коллизия, так как из положений ч. 2 ст. 401 ТК РФ следует, что процедура рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательной. Для устранения данного недостатка необходимо привести в соответствие положения ст. 401 ТК РФ и ст. 406 ТК РФ. Предлагается изменить редакцию ст. 406 ТК РФ: «Коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж только при недостижении сторонами соглашения в примирительной комиссии, которая является обязательной примирительной процедурой, и ни одна из сторон не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и от участия в ее работе».

Статья 195 ТК РФ предусматривает дисциплинарную ответственность руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации и их заместителей по требованию представительного органа работников. Очевидно, что законодатель не детализировал действия ни представительного органа работников, ни самих работодателей. Думается, что в результате такой структуры, данная нормы является малоэффективной. Следует согласиться с мнением О.Ю. Павловской и дополнить ст. 195 ТК РФ перечнем возможных действий, которые опосредуют ответственность работодателя: несообщение в установленный срок о своем решении относительно членов примирительной комиссии; отказ оформить создание

Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1527.

⁷³ Рекомендация МОТ от 29 июня 1951 года № 92 «О добровольном примирении и арбитраже». (Принята в г. Женеве 29 июня 1951 года на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1045.

комиссии соответствующим приказом (распоряжением); невыполнение обязанности по созданию условий, необходимых для работы примирительной комиссии, неявку на ее заседание без уважительных причин ⁷⁴ . При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Особенность этапа разрешения коллективных трудовых споров с привлечением независимого лица заключается в том, что посредник оказывает помощь сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога. Кандидатура посредника для содействия в разрешении коллективного трудового спора должна устраивать обе стороны. В случае необходимости стороны спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Для этого, положения ст. 407 ТК РФ следует привести в соответствие со ст. 403 ТК РФ, дополнив перечень услуг по оказанию содействия в организации примирительных процедур рекомендацией кандидатуры посредника. Вследствие указанного изменения трудового законодательства, правила о привлечении посредника к разрешению коллективного трудового спора будут иметь на практике больший эффект.

Отметим, что действующее законодательство не устанавливает никаких гарантий деятельности посредника, хотя он является субъектом разрешения коллективного трудового спора. Необходимо в ст. 405 ТК РФ дополнить перечень лиц, имеющих гарантии в связи с участием в примирительных процедурах, посредником, что позволит защитить права и законные интересы этого лица. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигнут согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в

⁷⁴ Павловская О.Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект: Автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 2009. С. 8.

трудо­вом ар­битра­же.

Тру­до­вой ар­битраж пред­став­ля­ет со­бой ор­ган по рас­смот­ре­нию кол­лек­тив­но­го тру­до­во­го спо­ра. Осо­бен­но­стью тру­до­во­го ар­битра­жа яв­ля­ет­ся то, что он не яв­ля­ет­ся обя­за­тель­ной ин­стан­цией по раз­ре­ше­нию кол­лек­тив­ных тру­до­вых спо­ров. Ис­клю­че­ние со­став­ля­ют слу­чай (ч.ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ), ко­гда на пред­при­ятии не мо­гут про­во­дить­ся за­бас­тов­ки. Дан­ное по­ло­же­ние под­твер­жда­ет­ся Оп­ре­де­ле­ни­ем ВС РФ от 16 де­каб­ря 2005 го­да № 78-Г05-65⁷⁵.

Тру­до­вой ар­битраж мо­жет быть двух ви­дов: вре­мен­ный, ко­то­рый фор­ми­ру­ет­ся для рас­смот­ре­ния кон­крет­но­го кол­лек­тив­но­го тру­до­во­го спо­ра со­вмес­тно учас­тни­ка­ми кон­ф­лик­та и со­от­вет­ст­вую­щим го­су­дар­ст­вен­ным ор­га­ном; по­сто­ян­ный, соз­да­ва­е­мый трех­сто­рон­ней ко­мис­сией, ре­гу­ли­ру­ю­щей со­ци­аль­но-тру­до­вые от­но­ше­ния для раз­ре­ше­ния спо­ров, пе­ре­да­ва­е­мых на рас­смот­ре­ние пу­тем со­гла­ше­ния сто­рон в со­от­вет­ст­вии с ч. 1 ст. 404 ТК РФ. Та­ким об­раз­ом, по­сто­ян­ные тру­до­вые ар­битра­жи мо­гут быть соз­да­ны на раз­ных уров­нях, на­при­мер, в субъ­ек­те фе­де­ра­ции, от­рас­ли, РФ.

В со­от­вет­ст­вии со ст. 404 ТК РФ, го­су­дар­ст­вен­ные ор­га­ны ис­пол­ни­тель­ной вла­сти обя­за­ны ока­зы­вать со­дей­ст­вие в раз­ре­ше­нии кол­лек­тив­ных тру­до­вых спо­ров.

Ана­ли­зи­руя дей­ст­вую­щее за­ко­но­да­тель­ство в ча­сти пол­но­мо­чий го­су­дар­ст­вен­ных ор­га­нов ис­пол­ни­тель­ной вла­сти, не­ко­то­рые уче­ные пред­ла­га­ют воз­ло­жить ор­га­ни­за­ци­он­но-тех­ни­че­ское обес­пе­че­ние ра­боты тру­до­во­го ар­битра­жа на го­су­дар­ст­вен­ный ор­ган по уре­гу­ли­ро­ва­нию кол­лек­тив­ных тру­до­вых спо­ров⁷⁶.

Не сто­ит со­гла­щать­ся с этим пред­ло­же­ни­ем, по­сколь­ку тру­до­вым за­ко­но­да­тель­ством воз­ло­же­но дос­та­точ­но обя­зан­но­стей на ис­пол­ни­тель­ные ор­га­ны. Так, в со­от­вет­ст­вии со ст. 407 ТК РФ, фе­де­раль­ный ор­ган ис­пол­ни­тель­ной вла­сти: про­из­во­дит уве­домит­ель­ную ре­гис­тра­цию кол­лек­тив­ных тру­до­вых спо­ров по по­во­ду за­к­лю­че­ния, из­ме­не­ния и

⁷⁵ Оп­ре­де­ле­ние Вер­хов­но­го Су­да РФ от 16 де­каб­ря 2005 го­да № 78-Г05-65. URL: http://sudbiblioteka.ru/vs/text_big2/verhsud_big_33342.htm (да­та об­ра­ще­ния: 25.04.2019).

⁷⁶ Пав­лов­ская О.Ю. Указ. соч. С. 7.

выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда забастовка не может быть проведена; содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров; ведет базу данных по учету трудовых арбитров; организует подготовку трудовых арбитров. Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров: производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, указанных в компетенциях федеральных исполнительных органов; содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров. Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров вправе: проверять в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора; выявлять, анализировать и обобщать причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливать предложения по их устранению; оказывать методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения; организовывать в установленном порядке финансирование примирительных процедур.

Положения ст. 408 ТК РФ устанавливают обязательную силу для соглашений, достигнутых сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, но контроль за их выполнением предоставляют только сторонами коллективного трудового спора. Очевидно, что недостаток государственного принуждения по исполнению решений коллективных трудовых споров, может привести к негативным последствиям и возникновению нового спора.

Последним этапом и способом разрешения коллективного трудового спора является забастовка. Ни в одной стране мира право на забастовку не является абсолютным. Забастовка (стачка) (от итальянского слова *basta* – довольно) – это коллективное прекращение труда рабочими или служащими с целью

принуждения предпринимателей или государства к выполнению экономических, социальных или политических требований⁷⁷. Данный институт урегулирован трудовым законодательством ст.ст. 409 – 418 ТК РФ.

Основываясь на положениях ст. 398 ТК РФ, забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Кроме того, забастовка является еще и способом нанесения экономического ущерба работодателю. Право работников на коллективную защиту своих социально-трудовых интересов вступает в конфликт с экономическими правами и интересами работодателей в момент, когда организуется забастовка. При этом, реализация права на забастовку, как правило, противоречит правам и интересам третьих лиц, не принимающих участие в конфликте. Например, забастовка на транспорте наносит ущерб пассажирам; забастовки работников по уборке мусора могут нанести вред не только работодателю, но и населению города, и окружающей среде; забастовки авиадиспетчеров могут привести к нарушению безопасности государства и общественной безопасности.

Конституция РФ в ч. 4 ст. 37 устанавливает пределы реализации права на коллективные трудовые споры: «Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку».

В мировой практике используются различные виды забастовок: внезапные, пульсирующие, сидячие, по принципу «домино», «работа по правилам», замедление темпов работы и другие. В российском трудовом праве многие из таких видов забастовки не подпадают под понятие забастовки. Так, например, «работа по правилам», замедление темпов работы не могут быть признаны забастовкой потому, что работники не отказываются от выполнения трудовых обязанностей, а это противоречит принятой законодателем дефиниции «забастовка». Требование ч. 1 ст. 412 ТК РФ о том, что в период забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого

⁷⁷ Социологический словарь. URL: <https://gufo.me/dict/social/> (дата обращения: 26.04.2019).

спора путем проведения переговоров, является шагом по примирению сторон, мотивацией к конструктивному сотрудничеству сторон, достижению компромисса путем взаимных уступок и подготовки перспективных мероприятий по упреждению новых споров. Очевидно, что забастовка не прекращает процесс примирения, а является его катализатором⁷⁸.

Законодатель предусмотрел в ст. 414 ТК РФ гарантии для работников в связи с проведением забастовки, чтобы предотвратить дальнейшее развитие конфликта. На время проведения забастовки за работниками сохраняются место работы и должность. Работодатель не вправе наказывать работников, участвующих в забастовке, в том числе применять локаут (ст. 415 ТК РФ), т.е. увольнять работников в связи с их участием в забастовке либо коллективном трудовом споре. Однако, работники, участвовавшие в забастовке, могут претерпевать негативные экономические последствия в виде невыплаты заработной платы за время проведения забастовки. Отметим, что в решениях судов время участия в забастовке не учитывается в рабочий стаж при начислении пенсии. Например, в решении Макушинского суда Курганской области № 2-197/2018 2-197/2018~М-160/2018 М-160/2018 от 17 июля 2018 года по делу № 2-197/2018 отметил, что рассматривая требования истца о включении в стаж периода забастовок, суд не находит оснований для их удовлетворения по следующим основаниям. Из приказов работодателя по средней школе следует, что на основании коллективного договора работникам школы на время забастовки производились компенсационные выплаты в соответствии с Коллективным договором в размере средней заработной платы. Доводы истца о сохранении оплаты труда, отчислениях страховых взносов в период забастовок, основанием для рассмотрения иска по пенсионному обеспечению не являются, так как являются гарантиями в сфере трудовых правоотношений, что следует из приказов работодателя о начислении компенсационных выплат за период забастовок. Из самого понятия забастовки

⁷⁸ Головина С.Ю., Митин А.Н. Коллективные трудовые споры в форме забастовки. URL: <http://lawlibrary.ru/article2088552.html> (дата обращения: 29.04.2019).

прямо следует, что в период забастовки трудовые обязанности не исполняются, в связи с чем оснований для включения периодов участия истца в забастовках, в педагогический стаж удовлетворению не подлежат⁷⁹.

Кроме того, работодатель вправе во время проведения забастовки осуществлять наем временных работников, так как в трудовом законодательстве нет прямого запрета на подобные действия. Забастовка в таком случае теряет свой смысл. Работодатель вправе после разрешения коллективного трудового спора или прекращения забастовки сразу провести в организации сокращение штата или численности работников. Такая ситуация называется «скрытый локаут». Для ее преодоления предлагается дополнить ст. 415 ТК РФ ч. 2 следующего содержания: «В течение года после урегулирования коллективного спора, в том числе проведения забастовки, если иное не предусмотрено коллективным договором (соглашением) запрещается проведение работодателем сокращения численности или штата работников, или реорганизация предприятия». Это позволит защитить права и законные интересы работников от дискриминации и преследования за участие в забастовке.

Можно констатировать, что институт коллективных трудовых споров не имеет детальной проработки в трудовом законодательстве РФ. Требуется дальнейшее совершенствование правового регулирования института коллективных трудовых споров. В связи с этим предлагается следующее:

Во-первых, дополнить ч. 1 ст. 398 ТК РФ после слов «неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями)» выражением «по применению трудового законодательства», что позволит устранить недостатки в определении места коллективных трудовых споров в системе социально-партнерских отношений, и будет способствовать более эффективной коллективной защите работниками своих прав и законных интересов.

⁷⁹ Решение Макушинского суда Курганской области № 2-197/2018 2-197/2018-М-160/2018 М-160/2018 от 17 июля 2018 года по делу № 2-197/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/ETUQOrYj0ybq/> (дата обращения: 29.04.2019).

Во-вторых, привести в соответствие положения ст.ст. 401 и 406 ТК РФ, изменив редакцию ст. 406 ТК РФ: «Коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж только при недостижении сторонами соглашения в примирительной комиссии, которая является обязательной примирительной процедурой, и ни одна из сторон не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и от участия в ее работе», чтобы закрепить обязательность примирительной процедуры.

В-третьих, включить в перечень лиц, установленный в ст. 405 ТК РФ, имеющих гарантии в связи с участием в примирительных процедурах, посредника, что позволит защитить права и законные интересы этого лица.

В-четвертых, дополнить ст. 195 ТК РФ перечнем возможных действий, влекущих ответственность работодателя: несообщение работодателем в установленный срок о своем решении относительно членов примирительной комиссии; отказ оформить создание комиссии соответствующим приказом (распоряжением); невыполнение обязанности по созданию условий, необходимых для работы примирительной комиссии, неявку на ее заседание без уважительных причин, что позволит защитить права и законные интересы работников в коллективном трудовом споре.

В-пятых, дополнить ст. 415 ТК РФ ч. 2 следующего содержания: «В течение года после урегулирования коллективного спора, в том числе проведения забастовки, если иное не предусмотрено коллективным договором (соглашением) запрещается проведение работодателем сокращения численности или штата работников, или реорганизация предприятия». Это позволит защитить права и законные интересы работников от дискриминации и преследования за участие в забастовке.

Делая вывод по исследованию проблем правового регулирования трудовых споров в российском трудовом законодательстве, проведенном в главе 2 выпускной квалификационной работы, можно с уверенностью утверждать, что трудовое законодательство РФ, регулирующее индивидуальные и коллективные трудовые споры, требует дальнейшего

совершенствования в силу существующих актуальных проблем, пробелом, правовых коллизий и недостаточной проработанности.

Тенденции дальнейшего развития видятся в приведении норм национального трудового законодательства в полное соответствие с ратифицированными международными правовыми актами, например, в части видов и способов проведения забастовок.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании проведенного исследования проблем правового регулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров можно сделать определенные выводы, отражающие особенности разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Трудовые споры – это неурегулированные разногласия, возникающие между работодателем и работником или коллективом работников по вопросам, связанным с трудовой деятельностью. Актуальность данного правового института обусловлена его ролью в современном обществе, а также

разрешением индивидуальных и коллективных спорных ситуаций в сфере наемного труда.

При проведении исследования были выявлены недостатки в правовом регулировании данных институтов и сделаны предложения по совершенствованию законодательства. Наиболее существенными являются следующие предложения.

1. Предложение о нормативном закреплении способа голосования по избранию членов КТС

Законодательно установлено

В п. 2 ст. 384 ТК РФ установлено: «Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников».

Недостатки

В данной правовой норме отсутствует указание на способ голосования по избранию членов КТС. В случае открытого голосования выдвигаются кандидаты из числа работников по желанию работодателя, «удобные» для него. Такой состав КТС будет поддерживать интересы работодателя либо владельца, а не защищать трудовые права работников. Деятельность такой КТС будет неэффективной, она не сможет выполнять возложенные на нее функции по защите прав работников.

Предложение

Дополнить п. 2 ст. 384 ТК РФ после слов: «Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются» фразой «тайным голосованием».

Обоснование

Устранение данного пробела позволит исключить возможность внешнего воздействия работодателя на избрание представителей работников в члены КТС, соблюсти принцип демократичности и защитит права и законные интересы работников.

2. Предложение о нормативном закреплении правомочия КТС в отказе приема заявления от работника

Законодательно установлено

Рекомендация МОТ № 130 в ст. 10 ч. III «Процедура на предприятии» указывает: «Как общее правило, сначала должны быть предприняты попытки урегулировать жалобу путем прямых переговоров между заинтересованным работником – независимо от того, пользуется ли он помощью другого лица или нет – и его непосредственным начальником».

Недостатки

ТК РФ не предусматривает обязательность проведения переговоров работника с работодателем для урегулирования трудового спора, что противоречит общепринятыми международным нормам.

Предложение

Дополнить ст. 385 ТК РФ «Компетенция комиссии по трудовым спорам» ч. 3: «КТС обязана отказать работнику в приеме от него заявления в случае непроведения непосредственных переговоров между работником и работодателем по урегулированию индивидуального трудового спора».

Обоснование

Данное дополнение ТК РФ позволит закрепить порядок проведения процедуры непосредственных переговоров работника с работодателем в качестве обязательного условия по урегулированию спора и устранил противоречия в действующем трудовом законодательстве.

3. Предложение о нормативном закреплении правила об отводе членов КТС

Законодательно установлено

В действующем трудовом законодательстве отсутствует право работника на отвод членам КТС.

Недостатки

Такая ситуация делает возможным принятие решения КТС в пользу работодателя либо владельца, и в определенной степени не защищает трудовые права работников.

Предложение

Дополнить ст. 387 ТК РФ ч. 7: «Работник вправе дать отвод члену КТС. Решение об отводе принимается простым большинством голосов, а член комиссии, получивший отвод, вправе дать объяснения. Если требование об отводе будет удовлетворено, то заседание КТС переносится. Если замена члена КТС невозможна, то производство по делу прекращается. Работнику разъясняется возможность защиты его прав с использованием других форм и средств».

Обоснование

Внесение в ст. 387 ТК РФ правил об отводе членов КТС закрепит принципы справедливости и эффективности в отношении принимаемых решений КТС, позволит защитить в полной мере права и законные интересы работника.

4. Предложение об уточнении дефиниции коллективного трудового спора

Законодательно установлено

Действующее российской трудовое законодательство в ст. 398 ТК РФ не закрепляет в качестве основания возникновения коллективного трудового спора несоблюдение работодателем в массовом порядке законодательства о труде и об охране труда.

Недостатки

Такая позиция законодателя сужает зону применения коллективных трудовых споров, понижает их значение в системе социально-партнерских отношений. Именно поэтому работники организаций в первую очередь отстаивают свои права самостоятельно в индивидуальном порядке, а не сообщая, всем коллективом конкретного предприятия.

Предложение

Дополнить ч. 1 ст. 398 ТК РФ после слов «неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями)» словами «по применению трудового законодательства».

Обоснование

Данное дополнение позволит устранить недостатки в определении места коллективных трудовых споров в системе социально-партнерских отношений, и будет способствовать более эффективной коллективной защите работниками своих прав и законных интересов.

5. Предложение об устранении коллизии в правовом регулировании обязательности процедуры рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией

Законодательно установлено

В ч. 2 ст. 401 ТК РФ закреплено: «Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом».

В ст. 406 ТК РФ установлено: «При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении

коллективного трудового спора с участием посредника не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.

При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.

При уклонении работодателя (представителя работодателей) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора».

Недостатки

Возникает правовая коллизия, т.к. из положений ч. 2 ст. 401 ТК РФ следует, что процедура рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательной, а согласно положений ст. 406 ТК РФ уклонение от в примирительных процедурах участия влечет за собой только возможность передачи коллективного трудового спора в трудовой арбитраж.

Предложение

Изменить редакцию ст. 406 ТК РФ: «Коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж только при недостижении сторонами соглашения в примирительной комиссии, которая является обязательной примирительной процедурой, и ни одна из сторон не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и от участия в ее работе».

Обоснование

Данное изменение позволит устранить правовую коллизию законодательства.

6. Предложение о включении посредника в перечень лиц, имеющих гарантии при участии в примирительных процедурах

Законодательно установлено

В ст. 405 ТК РФ: «Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа».

Недостатки

Отсутствие у посредника законодательно закрепленных гарантий в связи с разрешением коллективного трудового спора ущемляет права данного участника правовых отношений.

Предложение

Включить в перечень лиц, установленный в ст. 405 ТК РФ после слов «трудовые арбитры» слово «посредник».

Обоснование

Данное дополнение позволит защитить права и законные интересы посредника.

7. Предложение о преодолении скрытого локаута

Законодательно установлено

В ст. 415 ТК РФ определено, что «В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке».

Недостатки

Законодатель не запрещает работодателю после разрешения коллективного трудового спора или прекращения забастовки сразу провести в организации сокращение штата или численности работников. Такая ситуация называется «скрытый локаут», которая нарушает права и законные интересы работников.

Предложение

Дополнить ст. 415 ТК РФ ч. 2: «В течение года после урегулирования коллективного спора, в том числе после проведения забастовки, если иное не предусмотрено коллективным договором (соглашением), запрещается проведение работодателем сокращения численности или штата работников, или реорганизация предприятия».

Обоснование

Это позволит защитить права и законные интересы работников от дискриминации и преследования за участие в забастовке.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Законодательные и иные нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Российская газета. – 1993. – № 237.

2. Конвенция Международной Организации Труда № 84 «О праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов на территориях вне метрополии» (19 июня 1947 года) // Справочно-правовая система ГАРАНТ.

3. Рекомендация Международной организации труда № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятия с целью их разрешения» (Принята в г. Женеве 29 июня 1967 года на 51-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1525 – 1529.

4. Рекомендация Международной организации труда № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (Принята в г. Женеве 29 июня 1951 года на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1045 – 1046.

5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 года № 138-ФЗ // Российская газета. – 2002. – № 220.

6. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05 августа 2000 года № 117-ФЗ // Парламентская газета. – 2000. – № 151 – 152.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – № 256.

8. Федеральный закон Российской Федерации от 02 октября 2007 года № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» // Российская газета. – 2007. – № 131.

9. Федеральный закон Российской Федерации «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 22 июля 2004 года № 79-ФЗ // Российская газета. – 2006. – № 25.

10. Гражданский процессуальный кодекс Федеративной республики Германии. – URL: <http://hrlib.kz/wp-content/uploads/2015/04/1996-Гражданский-процессуальный-кодекс.doc> (дата обращения: 20.03.2019).

11. Гражданский процессуальный кодекс Франции. – URL: <https://lawbo ok. online/zarubejnyih-protsess-grajdanskiy/novyiy-grajdanskiy-protsessualnyiy-kodeks. html> (дата обращения: 20.03.2019).

12. Трудовой кодекс Франции. – URL: <https://www.studmed. ru/search/?q=ТР УДОВОЙ+КОДЕКС+ФРАНЦИИ&page=1> (дата обращения: 14.03.2019).

13. Указ Председателя Верховного Совета Союза Советских Социалистических Республик от 20 мая 1974 года «Положение о порядке рассмотрения трудовых споров» № 6006-VIII // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

14. Свод законов Российской империи. Том одиннадцатый. Часть II. Уставы кредитный, торговый, о промышленности фабричной и заводской, устав ремесленный // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

15. Труды комиссии, утвержденной для пересмотра уставов фабричного и ремесленного. СПб., 1863. Ч. 1. С. 285. – URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01003820664> (дата обращения: 20.02.2019).

16. Декрет Совета Народных Комиссаров Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 30 октября 1917 года «О 8-часовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени» // Собрание Узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства Российской Советской Федеративной Социалистической Республики. – 1917. – № 1. – Ст. 10 // Справочно-правовая система ГАРАНТ.

17. Декрет Совета Народных Комиссаров Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 18 мая 1918 года

«Об инспекции труда». – URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_2866.htm (дата обращения: 20.02.2019).

18. Декрет Совета Народных Комиссаров Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 14 ноября 1919 года «О рабочих дисциплинарных товарищеских судах» // Собрание узаконений Российской Советской Федеративной Социалистической Республики. – 1919. – № 56. – Ст. 537 // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

19. Постановление Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета от 09 ноября 1922 года «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Российской Советской Федеративной Социалистической Республики изд. 1922 г.» (вместе с «Кодексом Законов о Труде Российской Советской Федеративной Социалистической Республики») // Собрание узаконений Российской Советской Федеративной Социалистической Республики. – 1922. – № 70. – Ст. 903 // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

20. Постановление Центрального Исполнительного Комитета Союза Советских Социалистических Республик, Совета Народных Комиссаров Союза Советских Социалистических Республик от 29 августа 1928 года «Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов» // Собрание законов Союза Советских Социалистических Республик. – 1928. – № 56. – Ст. 495 // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

21. Постановление Народного комиссариата труда Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 03 ноября 1928 года «Положение о расценочно-конфликтных комиссиях». – URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_1428.htm (дата обращения: 20.02.2019).

22. Декрет Совета Народных Комиссаров Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 18 июля 1922 года «Положение о примирительных камерах и третейских судах для разрешения трудовых конфликтов». – URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_1360.htm (дата обращения: 20.02.2019).

23. Указ Председателя Верховного Совета Союза Советских Социалистических Республик от 31 января 1957 года «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)». – URL: <http://docs.cntd.ru/document/901756528> (дата обращения: 20.02.2019).

24. Закон от 15 июля 1970 года № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза Советских Социалистических Республик и союзных республик о труде». – URL: <http://docs.cntd.ru/document/901814518> (дата обращения: 21.02.2019).

25. Кодекс законов о труде Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 09 декабря 1971 года. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/9003392> (дата обращения: 22.02.2019).

26. Гражданский процессуальный кодекс Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 11 июня 1964 года. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/9033180> (дата обращения: 21.02.2019).

27. Закон Союза Советских Социалистических Республик «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров» от 11 марта 1991 года. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/9003806> (дата обращения: 22.02.2019).

28. Закон Российской Федерации от 25 сентября 1992 года № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Советской Федеративной Социалистической Республики». – URL: <http://docs.cntd.ru/document/9003162> (дата обращения: 23.02.2019).

Судебная и иная практика

29. Определение Арбитражного суда г. Москвы от 26 ноября 2015 года по делу №А40-165755/12-124-396Б «О признании сделки должника недействительной и (или) применении последствий недействительности ничтожной сделки» // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

30. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 18 апреля 2008 года № 45-Г08-9. – URL: http://sudbiblioteka.ru/vs/text_big2/verhs

ud_big_39751.htm (дата обращения: 25.04.2019).

31. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 16 декабря 2005 года № 78-Г05-65. – URL: http://sudbiblioteka.ru/vs/text_big2/verhsud_big_33342.htm (дата обращения: 25.04.2019).

32. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 года № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. – 2018. – № 121.

33. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – № 72.

34. Решение Автозаводского районного суда г. Тольятти Самарской области № 2-2-9064/2018 2-2-9064/2018~М0-2-8010/2018 М0-2-8010/2018 от 22 октября 2018 года по делу № 2-2-9064/2018. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/1xVkJDrqMrMLw/> (дата обращения: 25.04.2019).

35. Решение Ванинского районного суда Хабаровского края № 2-493/2018 2-493/2018~М-420/2018 М-420/2018 от 05 сентября 2018 года по делу № 2-493/2018. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/8MeYhfjt5PWQ/> (дата обращения: 21.03.2019).

36. Решение Василеостровского районного суда г. Санкт-Петербурга № 2-3878/2018 2-3878/2018~М-3008/2018 М-3008/2018 от 08 октября 2018 года по делу № 2-3878/2018. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/HDYIDiOp TArS/> (дата обращения: 21.03.2019).

37. Решение Липецкого областного суда Липецкой области № 21-171/2018 от 11 октября 2018 года по делу № 21-171/2018. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/thqJxDRAzgmj/> (дата обращения: 21.03.2019).

38. Решение Липецкого областного суда Липецкой области № 21-167/2018 от 04 октября 2018 года по делу № 21-167/2018. – URL: <https://sudact.ru/regular/>

doc/5nzGn8yMb014/ (дата обращения: 24.03.2019).

39. Решение Макушинского суда Курганской области № 2-197/2018 2-197/2018~М-160/2018 М-160/2018 от 17 июля 2018 года по делу № 2-197/2018. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/ETUQOrYj0ybq/> (дата обращения: 29.04.2019).

40. Решение Муйского суда Республики Бурятия № 2-396/2018 2-396/2018~М-378/2018 М-378/2018 от 30 октября 2018 года по делу № 2-396/2018. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/MZsDftrN5LYT/> (дата обращения: 24.04.2019).

41. Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга № 2-1484/2017 М-1149/2017 от 09 ноября 2017 года по делу № 2-1484/2017. – URL: <http://sud-praktika.ru/precedent/236221.html> (дата обращения: 21.03.2019).

42. Решение Миасского городского суда Челябинской области № 2-3219/2016 2-3219/2016~М-2877/2016 М-2877/2016 от 12 августа 2016 года по делу № 2-3219/2016. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/KcPIQLHmTmla/> (дата обращения: 24.04.2019).

43. Решение Миасского городского суда Челябинской области № 2-1042/2017 2-1042/2017~М-647/2017 М-647/2017 от 14 июня 2017 года по делу № 2-1042/2017. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/PT6Va2Dy8oNR/> (дата обращения: 24.04.2019).

44. Решение Минусинского городского суда Красноярского края № 2-1427/2018 2-1427/2018~М-1111/2018 М-1111/2018 от 30 июля 2018 года по делу № 2-1427/2018. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/K2qN3JI0ctog/> (дата обращения: 24.03.2019).

Учебники и учебные пособия

45. Амаглобели, Н.Д. Трудовое право: Учебник для вузов / Н.Д. Амаглобели и др. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2018. – 503 с.

46. Барихин, А.Б. Большая юридическая энциклопедия (Серия «Профессиональные справочники и энциклопедии») / А.Б. Барихин. – М.: Книжный мир, 2010. – 960 с.

46. Гасанов, К.К., Мышко, Ф.Г. Трудовое право: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Менеджмент организации» / К.К. Гасанов, Ф.Г. Мышко и др. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 503 с.

47. Гладков, Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников / Н.Г. Гладков. – М.: Проспект, 2015. – 944 с.

48. Гладков, Н.Г. Трудовые споры: Учеб.-практич. пособие для магистров / Н.Г. Гладков. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 191 с.

49. Головина, С.Ю. Трудовое право: Учебник для бакалавров / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина. – Москва: Юрайт, 2017. – 379 с.

50. Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка / В.И. Даль. – М.: Рипол классик, 2006. – 754 с. – URL: <https://glosum.ru/Значение-слова-Спор> (дата обращения: 14.03.2019).

51. Дзгоева-Сулейманова, Ф.О. Трудовое право: краткий курс: Учебное пособие / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. – М.: Проспект, 2018. – 184 с.

52. Забейворота, А.И. и др. Трудовое право: Учебник для бакалавров / А.И. Забейворота и др.; под. общ. ред. С.Н. Бабурина, Р.А. Курбанова. – М.: Юрайт, 2013. – 393 с.

53. Киселев, И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: Учебное пособие / И.Я. Киселев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2001. – 372 с.

54. Лебедев, В.М. Трудовое право: Учебник для студентов высших учебных заведений / В.М. Лебедев и др. – М.: Норма: Инфра-М, 2015. – 463 с.

55. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов. – М.: Мир и Образование, Оникс, 2011. – URL: <http://www.вокабула.рф/словари/толковый-словарь-ожегова/спор> (дата обращения: 14.03.2019).

56. Потапова, А.А. Трудовое право: конспект лекций / А.А. Потапова. – М.: Проспект, 2016. – 149 с.
57. Пресняков, М.В. Трудовое право России / М.В. Пресняков, С.Е. Чаннов. – М.: Юристъ, 2016. – 480 с.
58. Рыженков, А.Я. Трудовое право России / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов. – М.: Юрайт, 2018. – 544 с.
59. Социальное партнерство в России. Обзор 2005. – М.: Права человека, 2005. – 540 с.
60. Тихомиров, М.Ю. Трудовые договоры, служебные контракты: комментарии и образцы документов / М.Ю. Тихомиров. – М.: Издание Тихомирова М.Ю., 2018. – 158 с.
61. Ушаков, Д.Н. Толковый словарь русского языка / Д.Н. Ушаков. – М.: Альта-Принт, 2012. – 1216 с. – URL: <https://slovar.cc/rus/ushakov/455507.html> (дата обращения: 14.03.2019).
62. Федин, В.В. Трудовые споры: теория и практика: Учеб.-практич. пособие для вузов / В.В. Федин. – М.: Юрайт, 2015. – 527 с.
63. Чепик, Анна-Стефания. Новое в трудовом законодательстве. Практика применения, комментарии, советы / Анна-Стефания Чепик. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 136 с.
64. Четвернина, Т.Я. Становление системы защиты от безработицы в современной России / Т.Я. Четвернина. – М.: Наука, 2017. – 869 с.

Статьи и научные публикации

65. Амиров, М.Г. Коллективные трудовые споры: причины и условия возникновения / М.Г. Амиров, К.М. Гусейнов // Юридический вестник ДГУ. – 2011. – № 1. – С. 51 – 53.
66. Андерсон, Э.Ф. Трудовые конфликты / Э.Ф. Андерсон. – М.: Моск. губсуд, 1925. – С. 25. – URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01009194251> (дата обращения: 14.03.2019).

67. Герасимова, Е.С. Государственные гарантии защиты трудовых прав и свобод / Е.С. Герасимова / отв. ред. проф. Орловский Ю.П. // Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики. Монография. – М.: Юстицинформ, 2012 // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

68. Головина, С.Ю. Трудовые споры в государствах ЕАЭС: понятийный аппарат и классификация / С.Ю. Головина, Н.Л. Лютов // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

69. Головина, С.Ю. Коллективные трудовые споры в форме забастовки / С.Ю. Головина, А.Г. Митин. – URL: <http://lawlibrary.ru/article2088552.html> (дата обращения: 29.04.2019).

70. Жаров, С. Примириительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов / С. Жаров. – М.: Юрид. изд-во Народный Комиссариат Юстиции Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, 1926. – URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01009194251> (дата обращения: 14.03.2019).

71. Князева, Н.А. Процедура рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам / Н.А. Князева. – URL: https://elibrary.ru/elibrary_20589437_32102792 (дата обращения: 26.04.2019).

72. Лютов, Н.Л. Коллективные трудовые отношения / Н.Л. Лютов // Защита трудовых прав работников в России и Финляндии / отв. ред. Е. Мачульская, М. Миккола. – М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2013. – 221 с.

73. Новикова, Е.Е. Трудовое право Франции: разрешение споров / Е.Е. Новикова // Трудовое право. – 2018. – № 5. – С. 39 – 49.

74. Павлова, М.Н. Ежегодный доклад «О соблюдении и защите прав и свобод человека и гражданина на территории Челябинской области в 2018 году» / М.Н. Павлова / Сост.: М.Н. Павлова, Н.Г. Кутепова, Ю.В. Белоусова, В.В. Каргапольцев, А.А. Бабин, Ж.В. Чубенко, А.В. Печенкина, Ю.А. Каягина, Я.Ю. Смирнова, Е.С. Бережнова, К.О. Пономарева. – Челябинск, 2019. – 182 с.

75. Павловская, О.Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект: Автореф. дис. канд. юрид. наук. / О.Ю. Павловская. – М., 2009. – 31 с.

76. Петров, А.Я. Индивидуальные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права / А.Я. Петров // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2014. – № 2. – С. 36 – 47.

77. Петров, А.Я. Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права / А.Я. Петров // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2014. – № 3. – С. 86 – 101.

78. Рязанцева, Т.В. Право на индивидуальные трудовые споры / Т.В. Рязанцева // Территория науки. – 2013. – № 6. – С. 161– 163.

79. Сапфинова, А.А. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам: возможность или необходимость / А.А. Сапфинова // Труды Кубанского государственного аграрного университета. – 2015. – № 52. – С. 273 – 277.

80. Сошникова, Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России / Т.А. Сошникова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 3 // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

81. Чернышева, Л.А. Трудовые споры: теория и практика / Л.А. Чернышева, Г.П. Лебедева // Ленинградский юридический журнал. – 2017. – № 2. – С. 160 – 166.

82. Чуча, С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук / С.Ю. Чуча. – Омск, 2004. – 376 с.

83. Щербаков, А.В. Проблемы регулирования трудовых споров / А.В. Щербаков // Пробелы в Российском законодательстве. – 2010. – № 3. – С. 92 – 96.

Сетевые ресурсы

84. Количество зарплатных споров в 2018 году сократилось на 2 %. – URL: <https://www.tspor.ru/news/3490-kolichestvo-zarplatnyh-sporov-v-2018-godu-sokratilos-na-2> (дата обращения: 24.04.2019).

85. Коллективные споры в судебной практике. – URL: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=17048> (дата обращения: 23.04.2019).

86. Новая судебная практика по трудовым спорам ЦПК. – URL: <http://cпk42.com/novaia-sudebnaia-praktika-po-trudovym-sporam/> (дата обращения: 21.03.2019).

87. Семинар председателей КТС. – URL: http://www.гмпp59.рф/news/seminar_predsdatelej_kts/2017-10-09-864 (дата обращения: 24.04.2019).

88. Социологический словарь. – URL: <https://gufo.me/dict/social/> (дата обращения: 26.04.2019).

89. Суды по трудовым делам ФРГ. – URL: <https://шпаргалки.com/pravo-zarubejnyih-trudovoe/sudyi-trudovyim-delam-71680.html> (дата обращения: 20.03.2019).

90. Трудовые споры в зарубежных странах. – URL: <http://sdamzavas.net/1-49357.html> (дата обращения: 19.03.2019).